



## ИНСПЕКЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРОИТЕЛЬНОГО НАДЗОРА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

г. Новосибирск

### П Р И К А З

29.10.2018

№ 8

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области, состава и Порядка работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области

Руководствуясь пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», **п р и к а з ы в а ю:**

1. Образовать конкурсную комиссию по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области (далее – комиссия) и утвердить прилагаемый состав комиссии.

2. Утвердить прилагаемые:

1) Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области;

2) Порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области;

3. Установить, что при назначении на вакантные должности государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции

государственного строительного надзора Новосибирской области, относящиеся к младшей группе должностей гражданской службы, конкурс не проводится.

4. Признать утратившими силу:

1) приказ инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области от 15.07.2014 № 31 «О конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области»;

2) приказ инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области от 18.01.2016 № 2 «О внесении изменений в приказ от 15.07.2014 № 31»;

3) приказ инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области от 01.06.2016 № 20 «О внесении изменений в приказ от 15.07.2014 № 31»;

4) приказ инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области от 30.12.2016 № 64 «О внесении изменений в приказ от 15.07.2014 № 31»;

5) приказ инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области от 01.03.2018 № 9 «О внесении изменений в приказ от 15.07.2014 № 31»;

6) приказ инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области от 07.08.2018 № 29 «О внесении изменений в приказ инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области от 15.07.2014 № 31».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника инспекции

В.Б. Белобородов

Утвержден  
приказом инспекции  
государственного строительного  
надзора Новосибирской области  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

### СОСТАВ

**конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области**

Фамилия, имя, отчество	Должность, статус члена конкурсной комиссии
1	2
Анищенко Валерий Владимирович	Начальник инспекции, председатель конкурсной комиссии
Белобородов Владимир Борисович	Заместитель начальника инспекции, заместитель председателя конкурсной комиссии
Симонов Сергей Геннадьевич	Заместитель начальника инспекции, заместитель председателя конкурсной комиссии
Садовникова Гульнара Хаитбаевна	Заместитель начальника отдела организационно-аналитической и кадровой работы инспекции, секретарь конкурсной комиссии
Войнов Андрей Юрьевич	Начальник отдела по Центральному округу, Дзержинскому и Калининскому районам инспекции, член конкурсной комиссии
Иванейчик Сергей Иванович	Начальник отдела по Октябрьскому, Первомайскому и Советскому районам инспекции, член конкурсной комиссии
Капустина Анастасия Эдуардовна	Начальник отдела по Кировскому и Ленинскому районам инспекции, член конкурсной комиссии
Кислицына Ольга Александровна	и.о. начальника отдела судебной-правовой работы инспекции, член конкурсной комиссии
Ольгайзер Петр Владимирович	Начальник отдела по районам области и линейным объектам инспекции, член конкурсной комиссии
Полещук Геннадий Сергеевич	Начальник нормативно-технического отдела инспекции, член конкурсной комиссии
Федоров Владимир Федорович	Начальник отдела организационно-аналитической и кадровой работы инспекции, член конкурсной комиссии
Ревуцкая Вероника Андреевна	Советник отдела по профилактике коррупционных и иных правонарушений департамента организации

(по согласованию)	управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области, член конкурсной комиссии
-------------------	---

В состав конкурсной комиссии включаются независимые эксперты и представители общественного совета, образованного при инспекции, общее число которых составляет не менее 4 человек.

Утверждена  
приказом инспекции  
государственного строительного  
надзора Новосибирской области  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**МЕТОДИКА**  
**проведения конкурсов на замещение вакантных должностей**  
**государственной гражданской службы Новосибирской области в**  
**инспекции государственного строительного надзора Новосибирской**  
**области и включение в кадровый резерв инспекции государственного**  
**строительного надзора Новосибирской области**

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области (далее соответственно - Методика, инспекция) разработана в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» и определяет порядок и условия проведения инспекцией конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции и включение в кадровый резерв инспекции (далее соответственно – конкурсы, конкурс на замещение вакантной должности, конкурс на включение в кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся с целью оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции (далее соответственно - квалификационные требования, гражданская служба), определения победителей для назначения на вакантные должности гражданской службы в инспекции, формирования кадрового резерва инспекции.

3. Конкурсы обеспечивают конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, а также право государственных гражданских служащих инспекции на должностной рост на конкурсной основе.

4. Решение об объявлении конкурса принимается начальником инспекции и оформляется приказом инспекции.

5. Конкурс не проводится:

а) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

б) при заключении срочного служебного контракта;

в) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

г) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

6. По решению начальника инспекции при назначении на вакантные должности гражданской службы в инспекции, относящиеся к младшей группе должностей гражданской службы, конкурс не проводится.

7. Для проведения конкурса приказом инспекции образуется конкурсная комиссия по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области (далее – конкурсная комиссия), действующая на постоянной основе, состав которой формируется в соответствии с требованиями частей 8 – 10 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в порядке, предусмотренном Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации». Состав конкурсной комиссии, сроки и порядок ее работы определяются приказом инспекции.

8. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению начальника инспекции проводится ежегодное обновление ее состава.

9. При подготовке к проведению конкурсов отделом организационно-аналитической и кадровой работы инспекции уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее – независимые эксперты), путем подготовки и направления запроса начальника инспекции в департамент организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области.

10. В состав конкурсной комиссии наряду с независимыми экспертами включаются представители общественного совета, образованного при инспекции, по согласованию с общественным советом, на основании запроса начальника инспекции, подготовленного отделом организационно-аналитической и кадровой работы инспекции. Общее число этих представителей и независимых экспертов

должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

11. Конкурс проводится в соответствии с единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» и настоящей Методикой.

12. Конкурс проводится в два этапа.

13. На первом этапе осуществляется:

а) подготовка и публикация объявления о приеме документов для участия в конкурсе;

б) проверка полноты и правильности оформления представленных документов и достоверности сведений, представленных гражданином (гражданским служащим).

14. При подготовке к проведению конкурса выбираются методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формируются соответствующие им конкурсные задания, при необходимости актуализируются положения должностных регламентов по вакантным должностям гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов.

15. Актуализация положений должностных регламентов осуществляется заинтересованным структурным подразделением инспекции по согласованию с отделом организационно-аналитической и кадровой работы инспекции. По решению начальника инспекции в должностных регламентах по вакантным должностям гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

16. На официальном сайте инспекции - <http://gsn.nso.ru> (далее – официальный сайт инспекции) и официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее соответственно – единая информационная система, сеть Интернет) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы (наименование группы должностей гражданской службы для включения в кадровый резерв);

квалификационные требования для замещения вакантной должности гражданской службы (группы должностей гражданской службы);

условия прохождения гражданской службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе в соответствии с пунктом 21 настоящей Методики;

срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;

сведения о методах оценки;  
положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;

информация о возможности пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки претендентом своего профессионального уровня (далее - предварительный тест) с указанием прямой ссылки на тестирование, размещенное в единой информационной системе в сети Интернет;

другие информационные материалы.

17. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также может публиковаться в периодическом печатном издании.

18. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий. Предварительный тест размещается на официальном сайте единой информационной системы в сети Интернет, доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

19. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

20. Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе, независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

21. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в отдел организационно-аналитической и кадровой работы инспекции следующие документы:

а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р, с фотографией;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (подлинник соответствующего документа предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:



копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

д) документ об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

22. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином органе, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в инспекции, представляет в отдел организационно-аналитической и кадровой работы инспекции заявление на имя начальника инспекции и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р, с фотографией.

Гражданский служащий инспекции, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя начальника инспекции.

23. При подаче документов на конкурс гражданин (гражданский служащий иного государственного органа) дает письменное согласие на обработку персональных данных в инспекции.

24. При обработке персональных данных в инспекции в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных обеспечивается принятие правовых, организационных и технических мер для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

25. Документы, указанные в пунктах 21 и 22 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте единой информационной системы в сети Интернет представляются в государственный орган гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием единой информационной системы.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине начальник инспекции вправе перенести сроки их приема.

26. Достоверность сведений, представленных гражданином в инспекцию, подлежит проверке.

27. Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, предусмотренная абзацем 3 пункта 9 Указа Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», не осуществляется в силу отсутствия в инспекции должностей, относящихся к высшей группе должностей гражданской службы.

28. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (включения в кадровый резерв), а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения, о чем он уведомляется в письменной форме с объяснением причин отказа, а в случае, если документы для участия в конкурсе были им представлены в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием единой информационной системы.

29. Гражданин (гражданский служащий), не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

30. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается начальником инспекции после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв). Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

31. Инспекция не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на своем официальном сайте и официальном сайте единой информационной системы в сети Интернет информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов, и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

32. На втором этапе конкурса осуществляется:

- а) оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов;
- б) принятие решения конкурсной комиссией.

33. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня (совокупности профессиональных и личных качеств) кандидатов на замещение

вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв), их соответствия квалификационным требованиям для замещения этой должности (группы должностей гражданской службы).

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

34. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (должностей гражданской службы, по которым формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование. Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией.

35. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование: для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

36. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

37. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению начальника инспекции ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

38. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

39. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3, результат оценки кандидата, при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

40. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий.

41. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

При равной сумме баллов определяющим балльным значением является значение балла, полученного по результатам индивидуального собеседования.

42. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается в отсутствие кандидата, открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

43. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к настоящей Методике. Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

44. Решение (протокол) конкурсной комиссии является основанием для назначения победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (включения в кадровый резерв) либо отказа в таком назначении (включении).

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв инспекции кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

45. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

46. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

47. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1  
к методике проведения  
конкурсов на замещение вакантных  
должностей государственной  
гражданской службы Новосибирской  
области в инспекции государственного  
строительного надзора Новосибирской  
области и включение в кадровый резерв  
инспекции государственного строительного  
надзора Новосибирской области

**Методы оценки  
профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации  
(государственных гражданских служащих), используемые при проведении  
конкурсов на замещение вакантных должностей государственной  
гражданской службы Новосибирской области в инспекции  
государственного строительного надзора Новосибирской области и  
включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного  
надзора Новосибирской области**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	ведущая	планирование и организация деятельности структурного подразделения инспекции (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование*
			индивидуальное собеседование*
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			проведение групповых дискуссий
Специалисты	ведущая	самостоятельная	тестирование*

		деятельность по профессиональному обеспечению выполнения инспекцией установленных задач и функций	индивидуальное собеседование*
			подготовка проекта документа
			анкетирование
			написание реферата
			тестирование*
			индивидуальное собеседование*
			подготовка проекта документа
старшая			тестирование*
индивидуальное собеседование*			
подготовка проекта документа			
Обеспечивающие специалисты	старшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности инспекции	тестирование*
индивидуальное собеседование*			

\* Является обязательным методом оценки

Приложение № 2  
к методике проведения  
конкурсов на замещение вакантных  
должностей государственной  
гражданской службы Новосибирской  
области в инспекции государственного  
строительного надзора Новосибирской  
области и включение в кадровый резерв  
инспекции государственного строительного  
надзора Новосибирской области

### **Описание**

**методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), используемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области**

### **I. Тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области (далее соответственно – кандидаты, гражданская служба) и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области (далее соответственно – кадровый резерв, инспекция) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее – вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Вопросы для проведения тестирования готовятся отделом организационно-аналитической и кадровой работы инспекции совместно с руководителем структурного подразделения инспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения инспекции, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовываются с председателем конкурсной комиссии.

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Максимальный балл за выполнение данного конкурсного задания – 100 (правильные ответы даны на 100 процентов заданных вопросов).

Процент максимального балла, позволяющий считать данное конкурсное задание выполненным – 70.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

## **II. Анкетирование**

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

В связи с тем, что для замещения всех должностей гражданской службы в инспекции, по которым возможно проведение конкурсов (с учетом групп и категорий должностей, имеющих в штатном расписании инспекции), в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 6 Закона Новосибирской области от 01.02.2005 № 265-ОЗ «О государственной гражданской службе Новосибирской области» не предъявляются квалификационные требования к стажу гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, в случае выбора конкурсной комиссией данного метода (анкетирования), баллы за прохождение анкетирования не присваиваются, конкурсной комиссией



констатируется лишь факт прохождения (не прохождения) анкетирования, принимаются к сведению данные, полученные в результате анкетирования.

### **III. Написание реферата или иных письменных работ**

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения инспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения инспекции, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата – от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт – Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения инспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения инспекции, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка с учетом следующих критериев:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Максимальный балл за выполнение данного конкурсного задания – 100.

Процент максимального балла, позволяющий считать данное конкурсное задание выполненным – 70.

Реферат оценивается:

в 90 - 100 баллов, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, показал высокий уровень аналитических способностей и логичности мышления, в реферате представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;

в 80 - 89 баллов, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, показал высокий уровень аналитических способностей и логичности мышления, в реферате представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме, но допущены неточности и незначительные ошибки;

в 70 - 79 баллов, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, показал средний уровень аналитических способностей и логичности мышления, в реферате представлены слабо обоснованные предложения по заданной теме, допущены неточности и ошибки;

в 0 баллов, если реферат не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не раскрыл содержание темы, показал низкий уровень аналитических способностей и отсутствие логичности мышления, в реферате представлены необоснованные предложения по заданной теме, допущены значительные неточности и ошибки.

#### **IV. Индивидуальное собеседование**

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата. В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения инспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения инспекции, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования, в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии, конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению начальника инспекции ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения данной конкурсной процедуры, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Максимальный балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам индивидуального собеседования – 100.

Процент максимального балла, позволяющий считать данное конкурсное задание выполненным – 60.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются:

в 90 - 100 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе собеседования проявил активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 80 - 89 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 60 - 79 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, самостоятельно принимать решение.

## **V. Проведение групповых дискуссий**

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения инспекции, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения инспекции, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение по итогам прохождения кандидатами групповой дискуссии, результаты оформляются в виде краткой справки.

Максимальный балл, присвоенный конкурсной комиссией кандидату по результатам проведения групповой дискуссии – 100.

Процент максимального балла, позволяющий считать данное конкурсное задание выполненным – 50.

Результаты групповой дискуссии оцениваются:

в 90 - 100 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе групповой дискуссии проявил активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 70 - 89 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе групповой дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 50 - 69 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе групповой дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе групповой дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, самостоятельно принимать решение.

## **VI. Подготовка проекта документа**

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им

должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения инспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения инспекции, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется с учетом следующих критериев:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Максимальный балл за выполнение данного конкурсного задания – 100.

Процент максимального балла, позволяющий считать данное конкурсное задание выполненным – 70.

Проект документа оценивается:

в 90 - 100 баллов, если проект документа полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат понял суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, правильно обосновал свой подход к решению проблемы нормами законодательства Российской Федерации, показал высокий уровень аналитических способностей и логичности мышления, правовую и лингвистическую грамотность;

в 80 - 89 баллов, если проект документа полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат понял суть вопроса, выявил

ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, правильно обосновал свой подход к решению проблемы нормами законодательства Российской Федерации, показал достаточный уровень аналитических способностей и логичности мышления, правовую и лингвистическую грамотность, но допущены неточности и незначительные ошибки;

в 70 - 79 баллов, если проект документа полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат понял суть вопроса, но не в полном объеме выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не в полном объеме отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, частично обосновал свой подход к решению проблемы нормами законодательства Российской Федерации, показал средний уровень аналитических способностей и логичности мышления, допущены неточности и ошибки;

в 0 баллов, если проект документа не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не понял суть вопроса, не выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не отразил пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, не обосновал свой подход к решению проблемы нормами законодательства Российской Федерации, показал низкий уровень аналитических способностей и отсутствие логичности мышления, допущены значительные неточности и ошибки.

Приложение № 3  
к методике проведения  
конкурсов на замещение вакантных  
должностей государственной  
гражданской службы Новосибирской  
области в инспекции государственного  
строительного надзора Новосибирской  
области и включение в кадровый резерв  
инспекции государственного строительного  
надзора Новосибирской области

Конкурсный бюллетень

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс, или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату  
по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет 100 баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

\_\_\_\_\_

(подпись)

Приложение № 4  
к методике проведения  
конкурсов на замещение вакантных  
должностей государственной  
гражданской службы Новосибирской  
области в инспекции государственного  
строительного надзора Новосибирской  
области и включение в кадровый резерв  
инспекции государственного строительного  
надзора Новосибирской области

**РЕШЕНИЕ**

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение  
вакантной должности государственной гражданской службы  
Новосибирской области в инспекции государственного строительного  
надзора Новосибирской области

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области  
(наименование должности с указанием структурного подразделения государственного органа)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)




4. Результаты голосования по определению победителя конкурса  
(заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»

Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Новосибирской области

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв	Группа должностей государственной гражданской службы Новосибирской области

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

---

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(подпись)

Секретарь конкурсной комиссии

Независимые эксперты	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	(подпись)	(подпись)
Представители общественного совета	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	(подпись)	(подпись)
Другие члены конкурсной комиссии	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	(подпись)	(подпись)
	(подпись)	(подпись)

Приложение № 5  
к методике проведения  
конкурсов на замещение вакантных  
должностей государственной  
гражданской службы Новосибирской  
области в инспекции государственного  
строительного надзора Новосибирской  
области и включение в кадровый резерв  
инспекции государственного строительного  
надзора Новосибирской области

**ПРОТОКОЛ**  
заседания конкурсной комиссии по итогам конкурса  
на включение в кадровый резерв инспекции государственного  
строительного надзора Новосибирской области

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы Новосибирской области

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)


4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»

Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области

Фамилия, имя, отчество кандидата для включения в кадровый резерв	Группа должностей государственной гражданской службы Новосибирской области

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной  
комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя  
конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(подпись)

Секретарь конкурсной  
комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(подпись)

Представители  
общественного совета

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(подпись)

Другие члены конкурсной  
комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(подпись)

(подпись)

(подпись)

Утвержден  
приказом инспекции  
государственного строительного  
надзора Новосибирской области  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**ПОРЯДОК**  
**работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение**  
**вакантных должностей государственной гражданской службы**  
**Новосибирской области в инспекции государственного строительного**  
**надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции**  
**государственного строительного надзора Новосибирской области**

1. Порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области в инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области и включение в кадровый резерв инспекции государственного строительного надзора Новосибирской области (далее соответственно – Порядок, комиссия, инспекция), разработан в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

2. Комиссия является постоянно действующей и состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов комиссии (в том числе, независимых экспертов и представителей общественного совета, образованного при инспекции).

3. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается.

4. Результаты голосования комиссии оформляются в соответствии с пунктом 43 Методики.

Каждый член комиссии, присутствовавший на заседании комиссии, подписывает решение (протокол) по итогам конкурса.

5. Комиссия имеет право для формирования конкурсных заданий обращаться к руководителям структурных подразделений инспекции за материалами практической деятельности инспекции и предложениями по проектам конкурсных заданий.

6. Председатель комиссии:  
планирует работу комиссии;



председательствует на заседании комиссии с правом решающего голоса; согласовывает перечень вопросов для тестирования, тему реферата; определяет перечень материалов выполнения кандидатами конкурсных заданий, с которыми члены конкурсной комиссии должны быть ознакомлены не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания.

7. Заместитель председателя комиссии исполняет полномочия председателя комиссии в период его временного отсутствия, в остальное время исполняет собственные полномочия члена комиссии.

8. Секретарь комиссии:

осуществляет прием документов от граждан Российской Федерации (гражданских служащих);

осуществляет проверку представленных сведений;

информирует членов комиссии и кандидатов о дате, времени и месте проведения заседания комиссии;

по решению председателя комиссии знакомит членов комиссии с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий;

формирует материалы к заседанию комиссии, в том числе готовит краткую справку о результатах тестирования;

по решению начальника инспекции ведет видео- или (и) аудиозапись либо стенограмму проведения соответствующих конкурсных процедур;

оформляет решение (протокол) по итогам конкурса;

готовит уведомление гражданину (гражданскому служащему) о недопуске его к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (включения в кадровый резерв), а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения;

готовит сообщения кандидатам о результатах конкурса.

9. Члены комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой.

10. Обеспечение прохождения кандидатами конкурсных процедур и подготовку материалов по их результатам осуществляет отдел организационно-аналитической и кадровой работы инспекции.