



ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЖИЛИЩНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от «09» августа 2018 года

№ 19-17

г. Омск

О реализации отдельных положений Федерального закона
«О государственной гражданской службе Российской Федерации»

В соответствии со статьей 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»:

1. Утвердить порядок и сроки работы конкурсной комиссии Государственной жилищной инспекции Омской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Госжилинспекции для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее соответственно - конкурсная комиссия, Госжилинспекции) (приложение №1).

2. Утвердить состав конкурсной комиссии (приложение № 2).

3. Утвердить методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Госжилинспекции для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (приложение № 3).

Заместитель начальника
Госжилинспекции Омской области

М.В. Герлейн

Приложение № 1
к приказу Государственной жилищной
инспекции Омской области Омской области
от «09» августа 2018 года № 19-17

ПОРЯДОК
и сроки работы конкурсной комиссии Государственной
жилищной инспекции Омской области для проведения конкурса
на замещение вакантной должности государственной гражданской
службы Омской области и включение в кадровый резерв
Государственной жилищной инспекции Омской области для
замещения вакантной должности государственной гражданской
службы Омской области

1. Настоящий Порядок регламентирует работу конкурсной комиссии Государственной жилищной инспекции Омской области Омской области (далее - конкурсная комиссия) для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Омской области Омской области (далее - конкурс) и сроки проведения конкурса.

2. Конкурс проводится в соответствии со статьей 22 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации", Указом Губернатора Омской области от 7 февраля 2006 года N 15 "Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Омской области".

3. Конкурс и сроки его проведения в Государственной жилищной инспекции Омской области (далее - Госжилинспекция) объявляются по решению начальника Госжилинспекции при наличии вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее - гражданская служба) или исходя из потребности Госжилинспекции в кадровом резерве на должность гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" может быть произведено на конкурсной основе.

4. Конкурсная комиссия действует на постоянной основе и состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии.

5. Председатель конкурсной комиссии осуществляет общее руководство работой конкурсной комиссии, проводит заседания конкурсной комиссии, определяет по согласованию с другими членами конкурсной комиссии порядок рассмотрения вопросов.

6. Заместитель председателя конкурсной комиссии исполняет обязанности

председателя конкурсной комиссии в его отсутствие.

7. Секретарь конкурсной комиссии:

1) готовит проект распоряжения Госжилинспекции об объявлении конкурса;

2) обеспечивает размещение на официальных сайтах Госжилинспекции (gzhi.omskportal.ru) и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") объявления о приеме документов для участия в конкурсе, а также информации о конкурсе;

3) ведет регистрацию и учет лиц, подавших документы для участия в конкурсе;

4) организует проведение этапов конкурса;

6) уведомляет членов конкурсной комиссии о дате, месте и времени проведения конкурса;

7) ведет протокол заседания конкурсной комиссии и представляет его на подпись председателю и членам конкурсной комиссии;

8) сообщает о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения. Сообщения направляются кандидатам 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 государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте Госжилинспекции и указанной информационной системы в сети «Интернет»;

9) по результатам конкурса готовит проект распоряжения о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, о включении в кадровый резерв Госжилинспекции.

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

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается.

9. На заседании конкурсной комиссии ведется протокол, в котором отражается информация о ее работе и принятых решениях.

Протокол подписывается председателем, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

10. К протоколу конкурсной комиссии прикладываются все материалы, поступившие в конкурсную комиссию и имеющие отношение к рассматриваемым на заседании конкурсной комиссии вопросам.

11. Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса

принимается открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов конкурсной комиссии.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

12. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении, включения (отказа во включении) в кадровый резерв Госжилинспекции.

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

13. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

14. Организационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляет отдел по вопросам государственной службы, правовой и кадровой работы Госжилинспекции.

15. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа кандидату в их приеме.

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

Кандидаты, не допущенные к участию во втором этапе конкурса, уведомляются в письменной форме с указанием причин отказа.

16. Конкурсная комиссия оценивает профессиональные и личностные качества кандидатов посредством методов, не противоречащих федеральным законам, нормативным правовым актам Российской Федерации и правовым актам Омской области.

17. По результатам конкурса издается распоряжение Госжилинспекции о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса, включении в кадровый резерв Госжилинспекции.

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Госжилинспекции кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается распоряжение Госжилинспекции о включении его в кадровый резерв Госжилинспекции для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

Приложение № 2

к приказу Государственной жилищной инспекции Омской области Омской области от «09» августа 2018 года № 19-17

СОСТАВ

конкурсной комиссии Государственной жилищной инспекции Омской области Омской области

- | | |
|-------------------------------------|---|
| Герлейн
Марина Владимировна | - заместитель начальника Госжилинспекции -
начальник отдела по вопросам государственной
службы, правовой и кадровой работы -
председатель конкурсной комиссии |
| Солдатенкова
Виктория Викторовна | - советник отдела по вопросам государственной
службы, правовой и кадровой работы --
заместитель председателя конкурсной комиссии,
секретарь конкурсной комиссии |
| Карпущенко Надежда
Игоревна | - главный специалист
отдела кадрового развития и ведения кадровых
резервов управления развития государственной
гражданской и муниципальной службы в Омской
области Аппарата Губернатора и Правительства
Омской области, член конкурсной комиссии |
| Гусарская Елена
Николаевна | - доцент кафедры «Государственное,
муниципальное управление и таможенное дело»
ФГБОУ ВПО «Омский государственный
технический университет», в качестве
независимого эксперта (по согласованию) |
| Апатин
Сергей Николаевич | - директор учебно-исследовательского центра
Инженерно-строительного института ФГБОУ ВО
«СибАДИ», член общественного совета при
Государственной жилищной инспекции Омской
области (СибАДИ) |

Приложение № 3

к приказу Государственной жилищной инспекции Омской области Омской области от 09 августа 2018 года № 19-П

МЕТОДИКА
проведения в Государственной жилищной инспекции Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Государственной жилищной инспекции Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

1. Настоящей методикой определяется процедура проведения в Госжилинспекции конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Госжилинспекции (далее соответственно - гражданская служба, конкурс).

2. Конкурс проводится в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года N 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - Положение), в два этапа.

3. Первый этап конкурса проводится в порядке и сроки, установленные Положением, и включает в себя:

1) подготовку и издание распоряжения Госжилинспекции об объявлении конкурса;

2) размещение на официальном сайте Госжилинспекции в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (ghzi.omskportal.ru) (далее - официальный сайт Госжилинспекции) и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» (далее - информационная система) объявления о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующей информации о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы и основные обязанности по ней в соответствии с должностным регламентом;

квалификационные требования для замещения этой должности

условия прохождения гражданской службы (с указанием размера денежного содержания по должности гражданской службы);

место, время и срок приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктами 7, 8 Положения;

перечень методов оценки, которые будут применяться по каждой вакантной должности гражданской службы при проведении конкурса с

указанием порядка выставления итогового балла, а также, при наличии, минимального балла, результат ниже которого будет являться основанием для невозможности определения победителя конкурса;

тематика заданий по каждому из методов оценки (темы рефератов, тестов и т.д.);

предполагаемая дата проведения конкурса;

место и порядок проведения конкурса;

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;

предварительный квалификационный тест для самостоятельной оценки своего профессионального уровня, включающий 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;

другие информационные материалы.

По решению начальника Госжилинспекции объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе опубликовываются в периодическом печатном издании.

3) прием и проверку документов, представленных претендентами на участие в конкурсе;

4) направление запросов (в случае необходимости) в уполномоченные органы для подтверждения подлинности полученных сведений;

5) определение даты, места и времени проведения второго этапа конкурса.

4. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации (далее - гражданин), достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Государственный гражданский служащий (далее - гражданский служащий) вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

5. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

6. Документы, указанные в пунктах 7 и 8 Положения, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме в

информационной системе представляются в отдел по вопросам государственной службы, правовой и кадровой работы Госжилинспекции гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием информационной системы.

Порядок представления документов в электронном виде устанавливается Правительством Российской Федерации.

7. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

8. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается начальником Госжилинспекции после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется начальником Госжилинспекции.

9. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), их соответствия квалификационным требованиям для замещения вакантной должности 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 профессиональных и личностных качеств кандидатов.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

10. Второй этап конкурса проводится на основе конкурсных процедур, не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, включающих индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской

службы, по которой формируется кадровый резерв).

Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства РФ от 31 марта 2018 года N 397 "Об утверждении единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" (далее - Методика).

Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению №1 Методики.

Тестирование и индивидуальное собеседование являются обязательными методами оценки профессиональных и личностных качеств претендентов для всех категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

11. Тестирование кандидатов проводится по соответствующему перечню теоретических вопросов (тесту), разработанному отделом по вопросам государственной службы, правовой и кадровой работы Госжилинспекции совместно с руководителем структурного подразделения Госжилинспекции, на вакантную должность гражданской службы (далее - вакантная должность) и (или) включение в кадровый резерв Госжилинспекции (далее - кадровый резерв), в котором проводится конкурс.

Тесты утверждаются председателем конкурсной комиссии.

Тест представляет собой перечень вопросов (40 вопросов). На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Тест должен включать в себя следующие группы вопросов:

- на знание государственного языка Российской Федерации - русского языка;

- на правовые знания основ Конституции Российской Федерации, законодательства о гражданской службе, законодательства о противодействии коррупции, уровень сложности которых дифференцируется в зависимости от категорий должностей гражданской службы;

- на знания и навыки в области информационно-коммуникационных технологий.

- на знания и умения 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).

Тестирование кандидатов проводится в письменной форме в присутствии секретаря конкурсной комиссии и не менее одного из членов конкурсной комиссии (по решению председателя конкурсной комиссии).

Перед началом тестирования проводится подробный инструктаж участников о правилах и условиях проведения тестирования под роспись.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для указания ответов на вопросы теста.

Каждый правильный ответ оценивается одним баллом.

Гражданин (гражданский служащий) считается прошедшим тестирование при условии, если он ответил правильно на 70% и более вопросов.

Оценка теста проводится секретарем конкурсной комиссии и членом конкурсной комиссии, присутствовавшим на тестировании.

При равных результатах тестирования проведение индивидуального собеседования с кандидатами является обязательным.

Тесты, написанные кандидатами, и итоги тестирования рассматриваются конкурсной комиссией. Итоги тестирования фиксируются в протоколе заседания конкурсной комиссии секретарем конкурсной комиссии Госжилинспекции.

Тесты, написанные кандидатами, приобщаются к протоколу заседания конкурсной комиссии Госжилинспекции.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

12. Целью индивидуального собеседования является выявление общих, профессиональных и личностных качеств кандидата.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы (не менее 7 и не более 10 вопросов).

Отдел по вопросам государственной службы, правовой и кадровой работы совместно со структурными подразделениями Госжилинспекции обеспечивает подготовку перечня вопросов для индивидуального собеседования, который должен включать:

1) общие вопросы на знание кандидатом основ Конституции Российской Федерации, федеральных законов, Устава (Основного Закона) Омской области, федерального и областного законодательства о государственной гражданской службе, противодействию коррупции, Положения о Госжилинспекции;

2) специальные вопросы применительно к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности и (или) включению в кадровый резерв.

Члены конкурсной комиссии могут задавать дополнительные вопросы, не предусмотренные перечнем вопросов для проведения индивидуального собеседования, в том числе с целью оценки личностных качеств кандидата.

В ходе индивидуального собеседования рекомендуется оценивать кандидата на обладание такими личностными качествами как: коммуникабельность, доброжелательность, организованность, стрессоустойчивость, целеустремленность, аналитическое и системное мышление, умение формулировать свои мысли, уверенность в себе и др.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по полноте ответов на теоретические вопросы, использованной аргументации, умению доказывать и вести диалог, степени владения навыками публичного выступления, умению полемизировать, культуре речи и поведения, знанию

русского языка и степени владения им.

13. По решению председателя конкурсной комиссии в отношении высшей, главной, ведущей групп должностей может применяться метод оценки групповая дискуссия.

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 Госжилинспекции, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Госжилинспекции, 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 об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

14. 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 Госжилинспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Госжилинспекции, 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.

15. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень по форме, утвержденной Методикой, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

15.1. 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. Процент максимального балла, позволяющий считать кандидата выполнившим задание, составляет 70%.

15.2. Рейтинг кандидатов по итогам конкурсных процедур определяется согласно приложению № 2.

16. Выполнение конкурсных процедур второго этапа конкурса завершается открытым голосованием членов конкурсной комиссии, присутствующих на заседании конкурсной комиссии, в результате которого определяется победитель конкурса.

Если в результате проведения конкурса победитель конкурса не выявлен, начальник Госжилинспекции может принять решение о проведении повторного конкурса.

Приложение № 1
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы Омской
области и включение в кадровый
резерв Государственной жилищной
инспекции Омской области для
замещения вакантной должности
государственной гражданской
службы Омской области

МЕТОДЫ
оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (государственных гражданских служащих
Российской Федерации), рекомендуемых при проведении
в Государственной жилищной инспекции Омской области
конкурсов на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области и включение в кадровый
резерв Государственной жилищной инспекции Омской области
для замещения вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	2	3	4
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности Государственной жилищной инспекции Омской области (далее - Госжилинспекция), его структурного подразделения (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 Госжилинспекции установленных задач и функций	индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
	старшая		написание реферата
			анкетирование
			тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
Обеспечивающие специалисты	ведущая старшая младшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Госжилинспекции	тестирование
			индивидуальное собеседование

Приложение № 2
к методике проведения в Государственной жилищной
инспекции Омской области конкурсов
на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области и включение
в кадровый резерв Государственной жилищной
инспекции Омской области для замещения
вакантной должности государственной гражданской
службы Омской области

**Критерии оценки
соответствия кандидатов квалификационным требованиям**

Методы оценки	Максимальный балл	Процент максимального балла	Критерии оценки
Тестирование	3	100%	40 правильных ответов
	2	80 - 98%	32 - 39 правильных ответов
	1	70 - 78%	28 - 31 правильных ответов
	0	менее 70%	менее 28 правильных ответов
Индивидуальное собеседование	3	100%	7 правильных ответов
	2	80%	6 правильных ответов
	1	70%	5 правильных ответов
	0	менее 70%	менее 5 правильных ответов
Подготовка проекта документа	3	100%	<ul style="list-style-type: none"> - 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
	2	80%	- 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; - правовая грамотность; - средние аналитические способности; - имеются несущественные замечания к лингвистическим и грамматическим требованиям оформления документа
	1	70%	- понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; - правильное применение норм законодательства Российской Федерации; - имеются незначительные замечания к лингвистическим и грамматическим требованиям оформления документа
Групповая дискуссия	3	100%	- активное участие в групповой дискуссии, отстаивание своей точки зрения; - определяет взаимосвязь отдельных частей проблемы, находит причины ее возникновения; - предлагает возможные варианты решений проблемы; - показывает глубокие знания в профессиональной области; - последовательно и логично излагает свою позицию
	2	80%	- аргументация убедительная, но неполная;

			<ul style="list-style-type: none"> - нарушена логика изложения материала; - демонстрирует средний уровень знаний в профессиональной области
	1	70%	<ul style="list-style-type: none"> - средняя активность участия в дискуссии; аргументы не относятся к рассматриваемой проблеме либо отсутствуют; - навыки публичного выступления отсутствуют
