



УПРАВЛЕНИЕ ГРАДОСТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

г. Тамбов

26 февраля 2018 г.

№ 38-0

Об утверждении методики проведения конкурсов в управлении градостроительства и архитектуры области по вопросам государственной гражданской службы, сроков и порядка работы конкурсной комиссии управления градостроительства и архитектуры области

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в редакции от 28.12.2017), Законом Тамбовской области от 24.11.2006 №116-З «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Тамбовской области» (в редакции от 26.12.2017) и Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (в редакции от 10.09.2017) ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Методику проведения конкурсов в управлении градостроительства и архитектуры области по вопросам государственной гражданской службы согласно приложению № 1.

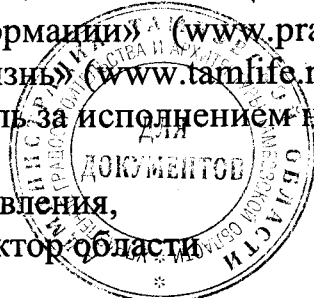
1.2. Сроки и порядок работы конкурсной комиссии управления градостроительства и архитектуры области согласно приложению № 2.

2. Признать утратившим силу приказ управления градостроительства и архитектуры области от 19.05.2017 №15-0 «Об образовании конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в управлении градостроительства и архитектуры области».

3. Опубликовать настоящий приказ на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» (www.tamlife.ru).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления,
главный архитектор области



А.А.Филатов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
УТВЕРЖДЕНА
приказом управления градостроительства и
архитектуры области
от 26.02.2018 № 38-0

МЕТОДИКА
проведения конкурсов в управлении градостроительства и архитектуры
области по вопросам государственной гражданской службы

1. Настоящая методика проведения конкурсов по вопросам государственной гражданской службы (далее — Методика) определяет организацию и порядок проведения в управлении градостроительства и архитектуры области (далее — Управление) конкурсов:

на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области (далее — гражданская служба);

на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы (далее — кадровый резерв).

2. Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы и на включение в кадровый резерв (далее - конкурс) заключается в оценке профессионального уровня и личностных качеств кандидатов на замещение должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности.

3. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе на официальных сайтах Управления и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению, срок, до истечения которого принимаются документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы.

4. Гражданин Российской Федерации, государственный гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в Управлении, государственный гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, представляют секретарю конкурсной комиссии документы для участия в конкурсе, указанные в пунктах 7,8 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 №112 (далее - Положение).

Регистрация заявлений и иных документов, представленных для участия в конкурсе, осуществляется отделом финансовой и кадровой работы.

5. На втором этапе конкурса осуществляется:
оценка профессиональных и личностных качеств кандидата;
принятие решения конкурсной комиссией;
назначение на вакантную должность гражданской службы (включение в кадровый резерв).

6. Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов могут применяться методы, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, включая тестирование, индивидуальное собеседование, написание реферата, анкетирование.

7. Применение методов тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Необходимость применения иных методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов определяется конкурсной комиссией.

8. Тестирование проводится по перечню вопросов в письменной форме. Тест должен обеспечивать проверку кандидатов на соответствие квалификационным требованиям к базовым знаниям и умениям:

на знание Конституции Российской Федерации и конституционного устройства Российской Федерации;

на знание государственного языка Российской Федерации;

на знание законодательства о гражданской службе;

на знание законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции;

на знания в области информационно-коммуникационных технологий.

Перед началом тестирования проводится инструктаж кандидатов о порядке проведения тестирования.

При нарушении участником правил тестирования он отстраняется от тестирования с вынесением нулевой оценки по итогам тестирования.

Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста. Время для обдумывания кандидатом вопросов теста не должно быть менее 40 и более 60 минут.

Оценка теста проводится конкурсной комиссией в отсутствие кандидата по количеству правильных ответов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на более чем 90% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на более чем 80% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на более чем 60% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на более чем 40% вопросов.

В случае, если кандидат ответил неправильно более чем на 40% вопросов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

Для оценки личностных качеств кандидатов конкурсной комиссией может применяться психологическое тестирование, результаты которого носят рекомендательный характер. Информация о применении данного метода

оценки подлежит указанию в объявлении о проведении конкурса.

9. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии в отсутствие кандидата по полноте, глубине и правильности раскрытия содержания вопроса, правильности использования понятий и терминов, уровню профессиональных знаний в соответствующей сфере, умению аргументированно отстаивать собственную точку зрения.

По результатам индивидуального собеседования членами конкурсной комиссии выставляется оценка кандидатам от 0 до 10 баллов, которая заносится в конкурсный бюллетень.

Баллы, выставленные каждому кандидату по результатам индивидуального собеседования всеми членами конкурсной комиссии, суммируются.

10. Написание реферата осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют.

Кандидаты пишут рефераты на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Рефераты должны содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения.

Конкурсная комиссия оценивает реферат в отсутствие кандидата по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов, владению государственным языком.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

11. Анкетирование проводится по заранее подготовленному списку вопросов, которые могут относиться к профессиональному опыту, профессиональным качествам, раскрывать дополнительные сведения об опыте и образовании кандидата, его достижениях.

Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.

При анкетировании кандидат оценивается:

в 2 балла, если кандидат соответствует требованиям;

в 1 балл, если кандидат соответствует требованиям при условии устранения имеющихся недостатков или соответствующей переподготовки;

в 0 баллов, если кандидат не соответствует требованиям.

12. Темы рефератов, вопросы для анкет заблаговременно подготавливаются структурными подразделениями Управления, в интересах которых объявляется конкурс, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

13. Оценочные баллы, выставленные всеми членами конкурсной комиссии, суммируются. Победителем признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов, определяемое путем суммирования результатов по всем видам примененных конкурсных процедур.

14. При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами «за» или «против». При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии. Решение принимается в отсутствие кандидата. Победителем признается кандидат, который набрал наибольшее количество голосов.

15. Кандидат, не победивший в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку, по решению конкурсной комиссии, имеющему рекомендательный характер, может быть включен в кадровый резерв.

16. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям, а также в случае, когда для участия в конкурсе зарегистрировано менее двух претендентов, начальник Управления может принять решение о проведении повторного конкурса.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
УТВЕРЖДЕНЫ

приказом управления градостроительства и
архитектуры области

от 26.02.2018 № 38-0

**Сроки и порядок
работы конкурсной комиссии
управления градостроительства и архитектуры области**

1. Конкурсная комиссия, образованная в управлении градостроительства и архитектуры области, является коллегиальным органом и действует на постоянной основе.

2. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

3. Состав конкурсной комиссии утверждается приказом начальника управления градостроительства и архитектуры области (далее — Управление).

4. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который повлияет на принимаемые конкурсной комиссией решения.

5. Председатель конкурсной комиссии осуществляет общее руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурсов. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (болезнь, командировка, нахождение в отпуске или невозможность исполнения своих обязанностей) руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

6. Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу конкурсной комиссии (прием заявлений, формирование дел, ведение протокола заседания комиссии, подготовка и направление кандидатам уведомлений).

7. В качестве независимых экспертов для участия в работе конкурсной комиссии привлекаются представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые департаментом государственной, муниципальной службы и противодействия коррупции аппарата администрации области по запросу Управления.

В состав конкурсной комиссии включаются представители общественного совета при Управлении. Кандидатуры представителей общественного совета для включения в состав конкурсной комиссии представляются этим советом по запросу начальника Управления, главного архитектора области.

Общее число представителей общественного совета при Управлении и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

8. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы области, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

9. Заседание конкурсной комиссии проводится в случае принятия решения о проведении конкурса на основании приказа Управления.

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

11. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии заносятся в протокол заседания конкурсной комиссии, который подписывается ее членами, присутствующими на заседании.

12. Сообщения о результатах конкурса направляются секретарем конкурсной комиссии в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальных сайтах Управления и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13. Решение конкурсной комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с законодательством Российской Федерации.