



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
РЕГИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

6 июня 2018 года

№ 12-17

г. Омск

Об утверждении Методики проведения в Главном управлении региональной безопасности Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления региональной безопасности Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

В соответствии с 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, пунктом 9 Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Омской области, утвержденного Указом Губернатора Омской области от 7 февраля 2006 года № 15, приказываю:

1. Утвердить Методику проведения в Главном управлении региональной безопасности Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления региональной безопасности Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ Главного управления региональной безопасности Омской области от 9 ноября 2016 года № 30-п "Об утверждении Методики проведения в Главном управлении региональной безопасности Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления региональной безопасности Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области".

3. Пункт 2 приказа Главного управления региональной безопасности Омской области от 27 октября 2017 года № 15-п "О внесении изменений в отдельные приказы Главного управления региональной безопасности Омской области" исключить.

Начальник Главного управления



Г.Н. Привалов

Приложение
к приказу Главного управления
региональной безопасности
Омской области
от 6 июля 2018 года № 12-П

МЕТОДИКА

проведения в Главном управлении региональной безопасности Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления региональной безопасности Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

I. Общие положения

1. Настоящая Методика определяет процедуру проведения в Главном управлении региональной безопасности Омской области (далее – Главное управление) конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее соответственно – конкурсы, должности гражданской службы).

2. Конкурсы проводятся 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 № 112 (далее – Положение), в два этапа.

3. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Омской области), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).

II. Подготовка к проведению конкурсов

4. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Омской области (далее – гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на

замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантные должности гражданской службы).

5. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением Главного управления по согласованию с отделом правового обеспечения, кадровой работы и документооборота Главного управления.

По решению начальника Главного управления в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

6. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), анкетирование, написание реферата и иных письменных работ, индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий или подготовка проекта документа.

7. 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 к настоящей Методике и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

8. Методы оценки должны позволять оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности и такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, – для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории "руководители" всех групп должностей и категории "специалисты" ведущей группы должностей.

9. Члены конкурсной комиссии, образованной в Главном управлении в соответствии с Положением (далее – конкурсная комиссия), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой. Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

10. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению начальника Главного управления проводится обновление ее состава.

11. Для эффективного применения методов оценки необходимо обеспечить участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Главного управления и его структурных подразделений.

12. При подготовке к проведению конкурсов отделом правового обеспечения, кадровой работы и документооборота Главного управления уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

13. На официальном сайте Главного управления и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

14. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, сведения о методах оценки, а также 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.

15. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

16. 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.

17. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации", доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

18. 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.

IV. Проведение конкурсов

19. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

20. При обработке персональных данных в Главном управлении в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие 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.

21. 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).

22. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. 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.

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

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

25. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссией с кандидатом не допускается.

26. 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 конкурсных заданий.

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

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

29. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв в соответствии с формами, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

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

31. 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.

Приложение № 1
к Методике проведения в Главном
управлении региональной безопасности
Омской области конкурса на замещение
вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области и
включение в кадровый резерв Главного
управления региональной безопасности
Омской области для замещения вакантной
должности государственной гражданской
службы Омской области

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Омской области), рекомендуемые при проведении в Главном управлении региональной безопасности Омской области конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления региональной безопасности Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	- высшая; - главная; - ведущая	- планирование и организация деятельности Главного управления региональной безопасности Омской области (далее – Главное управление), его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности); - организация служебного времени подчиненных; - распределение обязанностей между подчиненными;	- тестирование; - анкетирование; - написание реферата или иных письменных работ; - индивидуальное собеседование; - проведение групповых дискуссий; - подготовка проекта документа

		<ul style="list-style-type: none"> - создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата; - контроль за профессиональной деятельностью подчиненных 	
Специалисты	ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Главным управлением установленных задач и функций	<ul style="list-style-type: none"> - тестирование; - анкетирование; - написание реферата или иных письменных работ; - индивидуальное собеседование; - подготовка проекта документа
	старшая		<ul style="list-style-type: none"> - тестирование; - индивидуальное собеседование; - подготовка проекта документа
Обеспечивающие специалисты	<ul style="list-style-type: none"> - ведущая; - старшая; - младшая 	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Главного управления	<ul style="list-style-type: none"> - тестирование; - индивидуальное собеседование

Приложение № 2
к Методике проведения в Главном
управлении региональной безопасности
Омской области конкурса на замещение
вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области и
включение в кадровый резерв Главного
управления региональной безопасности
Омской области для замещения
вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области

ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Омской области), рекомендуемых при проведении в Главном управлении региональной безопасности Омской области конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления региональной безопасности Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв Главного управления региональной безопасности Омской области (далее соответственно – кандидаты, кадровый резерв, Главное управление) 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).

Первая часть теста разрабатывается начальником отдела правового обеспечения, кадровой работы и документооборота Главного управления (в части вопросов, касающихся знания государственного языка Российской Федерации (русского языка), знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции).

Вторая часть теста разрабатывается руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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.

Тесты утверждаются председателем конкурсной комиссии и передаются секретарю конкурсной комиссии для дальнейшей работы по организации и проведению конкурса.

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Каждый правильный ответ оценивается одним баллом.

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

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки, которая вместе с тестами кандидатов приобщаются к протоколу заседания конкурсной комиссии.

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.

Анкетирование проводится по соответствующему перечню вопросов, разработанному руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, совместно с начальником отдела правового обеспечения, кадровой работы и документооборота Главного управления (в части законодательства о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции).

Анкетирование кандидатов, претендующих на замещение вакантной должности гражданской службы и (или) включение в кадровый резерв категории "руководители", проводится по соответствующему перечню вопросов, разработанному лицом(ами), определяемым(ыми) председателем конкурсной комиссии, совместно с начальником отдела правового обеспечения, кадровой работы и документооборота Главного управления (в части законодательства о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции).

Сроки разработки перечня вопросов для анкетирования устанавливаются председателем конкурсной комиссии.

Перечень вопросов для анкетирования утверждается председателем конкурсной комиссии и передается секретарю конкурсной комиссии для дальнейшей работы по организации и проведению конкурса.

Анкета самостоятельно заполняется каждым кандидатом в течение времени, определенного председателем конкурсной комиссии.

Результаты анкетирования кандидата оцениваются членами комиссии в следующем порядке:

- кандидату выставляется 5 баллов, если он в полном объеме, качественно и правильно ответил на вопросы, правильно использовал

понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), на замещение которой он претендует (далее – профессиональные знания в соответствующей сфере);

- кандидату выставляется 4 балла, если он в достаточном объеме и правильно ответил на вопросы, правильно использовал понятия и термины, но допустил незначительные неточности и ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

- кандидату выставляется 3 балла, если он не в полном объеме ответил на вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

- кандидату выставляется 0 баллов, если он не ответил на вопросы или при ответе на них неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере.

Результаты оценки анкет кандидатов оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, бланки которых подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии.

В листе оценки кандидатов указываются:

- фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;
- фамилия и инициалы кандидата;
- баллы, поставленные кандидату в соответствии с критериями оценки;
- итоговое количество баллов, поставленных кандидату;
- подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки кандидатов.

Итоги оценки кандидата озвучиваются каждым членом конкурсной комиссии и фиксируются секретарем конкурсной комиссии в протоколе заседания конкурсной комиссии, листы оценки кандидатов представляются председателю конкурсной комиссии.

По результатам анкетирования определяется кандидат, получивший наибольшее количество баллов. При равных результатах анкетирования проведение индивидуального собеседования с кандидатами является обязательным.

Анкеты, заполненные кандидатами, а также листы оценки кандидатов приобщаются к протоколу заседания конкурсной комиссии.

III. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные 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.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Главного управления, 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 Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения Главного управления, 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 по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
- раскрытие темы;
- аналитические способности, логичность мышления;
- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

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).

Перечни вопросов для индивидуального собеседования должны содержать:

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

- специальные вопросы применительно к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Перечень общих вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается и представляется председателю конкурсной комиссии начальником отдела правового обеспечения, кадровой работы и документооборота Главного управления (в части законодательства о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции).

Перечень специальных вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В случае проведения индивидуального собеседования с кандидатами на вакантную должность и (или) включение в кадровый резерв заместителя начальника Главного управления, руководителя структурного подразделения Главного управления специальные вопросы применительно к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) разрабатываются и представляются председателю конкурсной комиссии лицом, определяемым председателем конкурсной комиссии.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Главного управления, 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 Главного управления ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, 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.

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 Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Главного управления, 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 вопросов.

В течение установленного времени кандидатами подготавливаются устные или письменные ответы.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию, после чего представляются конкурсной комиссии. Конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по полноте ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии, самостоятельности суждений, манере общения, навыкам публичного выступления, знанию русского языка и степени владения им.

Оценка кандидата озвучивается каждым членом конкурсной комиссии перед проведением открытого голосования членов конкурсной комиссии.

Проведение групповой дискуссии оформляется протоколом, в котором фиксируются результаты голосования членов конкурсной комиссии.

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 Главного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Главного управления, 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 по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
 - понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
 - отражение путей решения вопросов, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения положений законодательства Российской Федерации;
 - обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
 - аналитические способности, логичность мышления;
 - правовая и лингвистическая грамотность.
-