



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРОИТЕЛЬНОГО
НАДЗОРА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

18 марта 2025 года

№ 10-П

г. Омск

О работе конкурсной комиссии Главного управления государственного
строительного надзора и государственной экспертизы Омской области

Руководствуясь статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «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:

1) Порядок работы конкурсной комиссии Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее соответственно - конкурсная комиссия, Главное управление) (приложение № 1).

2) Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (приложение № 2).

3) Состав конкурсной комиссии (приложение № 3).

2. Пункт 1 приказа Главного управления от 23 марта 2017 года № 13-п «О работе конкурсной комиссии Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области» признать утратившим силу.

Начальник Главного управления
государственного строительного
надзора и государственной
экспертизы Омской области



И.Р. Чанышев

Приложение № 1
к приказу Главного управления
государственного строительного
надзора и государственной
экспертизы Омской области
от 18 марта 2015 года, № 10 -п

Порядок

работы конкурсной комиссии Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

1. Настоящий Порядок регламентирует работу конкурсной комиссии Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее соответственно - конкурсная комиссия, Главное управление, конкурс) и сроки проведения конкурса.

2. Конкурс проводится в соответствии со статьей 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон), постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Указом Губернатора Омской области от 7 февраля 2006 года № 15 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Омской области».

3. Конкурс и сроки его проведения объявляются по решению начальника Главного управления при наличии вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее - гражданская служба) или исходя из потребности Главного управления в кадровом резерве

на должность гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона может быть произведено на конкурсной основе.

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

В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя по мере необходимости проводится актуализация ее состава.

5. Председатель конкурсной комиссии осуществляет общее руководство работой конкурсной комиссии, проводит заседания конкурсной комиссии, распределяет обязанности между членами 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 Главного управления об объявлении конкурса;

2) обеспечивает размещение на официальном сайте Главного управления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (gsn.omskportal.ru) (далее - официальный сайт Главного управления) и федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - информационная система) объявления о приеме документов для участия в конкурсе, а также информации о конкурсе. По решению начальника Главного управления обеспечивает опубликование объявления о приеме документов для участия в конкурсе и информацию о конкурсе в периодическом печатном издании;

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

4) организует проведение этапов конкурса;

5) не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Главного управления и в информационной системе информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), 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 информационной системы;

6) не позднее 5 рабочих дней, предшествующих дню заседания конкурсной комиссии, уведомляет членов конкурсной комиссии о дате, месте

и времени проведения конкурса;

7) на основании сопоставления итоговых баллов кандидатов формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов;

7.1) оформляет решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протокол заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв и представляет их на подпись председателю и членам конкурсной комиссии;

7.2) выдает выписку из протокола заседания конкурсной комиссии, содержащую решение конкурсной комиссии об отказе во включении кандидата в кадровый резерв Главного управления, кандидату лично либо по его письменному заявлению направляет ему заказным письмом не позднее чем через три рабочих дня со дня подачи заявления;

8) сообщает в письменной форме кандидатам, участвовавшим в конкурсе, о результатах конкурса в течение 7 календарных дней со дня его завершения, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием информационной системы;

9) в течение 7 календарных дней со дня завершения конкурса обеспечивает размещение информации о результатах конкурса на официальном сайте Главного управления и в информационной системе;

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

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.

Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

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

Член конкурсной комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на его объективность при голосовании, обязан заявить об этом и не должен участвовать в заседании конкурсной комиссии.

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

9. 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 (далее - решение, протокол) по формам, утвержденным 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 № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" (далее - Методика).

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

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 Главного управления.

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

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

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.

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

15. На первом этапе конкурса конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении трудовой

деятельности, проводит сравнительный анализ документов, представленных кандидатами, устанавливает соответствие кандидатов установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, определяет методы проведения конкурса по каждой вакантной должности.

16. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления, в том числе несоответствие сведений, содержащихся в копиях документов, их оригиналам, 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 начальник Главного управления вправе перенести сроки их приема.

Кандидаты, не допущенные к участию во втором этапе конкурса, уведомляются в письменной форме с указанием причин отказа не позднее чем за пятнадцать календарных дней до даты проведения конкурса. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием информационной системы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до даты проведения конкурса.

17. Вторым этапом конкурса является оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов посредством методов, не противоречащих федеральным законам, нормативным правовым актам Российской Федерации и правовым актам Омской области.

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

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

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

Главным управлением создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

20. Гражданский служащий (гражданин), изъявивший желание участвовать в конкурсе, не допущенный к участию в данном конкурсе, кандидат, участвовавший в конкурсе, вправе обжаловать соответствующее решение в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

21. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве Главного управления, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

Приложение № 2
к приказу Главного управления
государственного строительного
надзора и государственной
экспертизы Омской области
от 18 марта 2015 года № 10 -п

Методика

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

1. Настоящая Методика определяет процедуру проведения в Главном управлении государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области (далее - Главное управление) конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Главного управления (далее - 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 № 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 Главного управления об объявлении конкурса;

2) размещение на официальном сайте Главного управления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (gsn.omskportal.ru) (далее - официальный сайт Главного управления) 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, предъявляемые к претенденту (в том числе базовые и функциональные);

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 Главного управления 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:

а) в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

б) в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки (в случае если требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования);

в) в связи с ограничениями, связанными с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением и установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв Главного управления, не допускается к участию в конкурсе на включение в кадровый резерв Главного управления в случае наличия у него дисциплинарного взыскания, предусмотренного пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

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 Главного управления 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.

Достоверность сведений, представленных гражданином, изъявившим желание участвовать в конкурсе, в Главное управление, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном 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 Главного управления 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 Главного управления.

9. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, проверке их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения этой должности и определении по результатам таких оценки и проверки гражданина (гражданского служащего) из числа кандидатов для назначения на должность гражданской службы.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), 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 профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

При оценке профессионального уровня, 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.

9.1. В ходе проведения конкурса осуществляется сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

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 № 397 «Об утверждении единой методики 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 Главного управления совместно с руководителем структурного подразделения Главного управления, на вакантную должность гражданской службы (далее - вакантная должность) и (или) включение в кадровый резерв Главного управления (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 Главного управления секретарем конкурсной комиссии Главного управления.

Тесты, написанные кандидатами, приобщаются к протоколу заседания конкурсной комиссии Главного управления.

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 (5 вопросов).

Отдел по вопросам государственной службы, правовой и кадровой работы совместно со структурными подразделениями Главного управления 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 Главном управлении;

- 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 качества 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 Главного управления, для замещения 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 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 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. 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, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов. Процент максимального балла, позволяющий считать кандидата выполнившим задание, составляет 70%.

15.2. Рейтинг кандидатов по итогам конкурсных процедур определяется согласно приложению № 1.

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 Главного управления может принять решение о проведении повторного конкурса.

Приложение
к Методике проведения
конкурса на замещение вакантной
должности государственной гражданской
службы Омской области и включение в кадровый
резерв Главного управления государственного
строительного надзора и государственной
экспертизы Омской области для замещения
вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области

Критерии оценки соответствия кандидатов квалификационным требованиям

Методы оценки	Максимальн ый балл	Минимальн ый балл	Критерии оценки	
Тестирование	3	1	39 - 40 правильных ответов - 3 балла; 35 - 38 правильных ответов - 2 балла; 28 - 34 правильных ответов - 1 балл; менее 28 правильных ответов - 0 баллов	
Индивидуаль ное собеседовани е	3	1	5 правильных ответов - 3 балла; 4 правильных ответа - 2 балла; 3 или 2 правильных ответа - 1 балл; менее 2-х правильных ответов - 0 баллов	
Подготовка проекта документа	3	1	3 балла:	- понимание сути вопроса, отражение путей решения; - правовая грамотность; - соответствие установленным требованиям к оформлению документа, лингвистическая грамотность;

			2 балла:	<ul style="list-style-type: none"> - понимание сути вопроса, отражение путей решения; - правовая грамотность; - имеются несущественные лингвистические нарушения (не более трех), а также отдельные нарушения требований к оформлению документа (не более трех);
			1 балл	<ul style="list-style-type: none"> - понимание сути вопроса, отражение путей решения; - недостаточное знание нормативных правовых актов, регулирующих соответствующую сферу деятельности; - имеются несущественные лингвистические нарушения (не более пяти), а также отдельные нарушения требований к оформлению документа (не более пяти);
			0 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - непонимание сути вопроса; - правовая неграмотность; - существенные лингвистические нарушения, а также

[illegible]

			<p>0 баллов</p> <p>сферу деятельности; - незначительно нарушены последовательность и логика изложения мотивированной позиции; - демонстрирует средний уровень знаний в профессиональной области; - пассивное участие в групповой дискуссии; - аргументы не относятся к рассматриваемой проблеме либо отсутствуют; - отсутствуют логика и последовательность изложения позиции по вопросу; - демонстрирует низкий уровень знаний в профессиональной области</p>
--	--	--	---

Приложение № 3
к приказу Главного управления
государственного строительного
надзора и государственной
экспертизы Омской области
от 18 марта 2025 года № 10 -п

Состав
конкурсной комиссии Главного управления государственного строительного
надзора и государственной экспертизы Омской области

Чанышев Ильшат Рашитович	начальник Главного управления государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области (далее - Главное управление), председатель конкурсной комиссии
Погребняк Наталья Владимировна	заместитель начальника Главного управления, заместитель председателя конкурсной комиссии
Маракулина Татьяна Михайловна	консультант отдела по вопросам государственной службы, правовой и кадровой работы, секретарь конкурсной комиссии
Панфилов Дмитрий Николаевич	первый заместитель начальника Главного управления
Попова Татьяна Ивановна	начальник отдела по вопросам государственной служб правовой и кадровой работы - юрист Главного управления
Давыдова Ирина Федоровна	начальник общего отдела Главного управления
Двойнев Андрей Валерьевич	доцент кафедры "Менеджмент и сервис" факультета экономики и сервиса ФГАОУ ВО "Омский государственный технический университет", кандидат исторических наук, доцент (по согласованию)
Лорай Виталий Николаевич	директор ООО "ЭкспертСтройСервис" (по согласованию)