



Министерство природных ресурсов и экологии
Омской области

П Р И К А З

04.08.2012

№ 37

г. Омск

О внесении изменений в приказ Министерства природных ресурсов и экологии Омской области от 27 мая 2011 года № 32

Внести в приказ Министерства природных ресурсов и экологии Омской области от 27 мая 2011 года № 32 «О конкурсной комиссии Министерства природных ресурсов и экологии Омской области для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области и формирования кадрового резерва» следующие изменения:

1. Пункт 2 приказа изложить в следующей редакции:

«2. Утвердить:

1) Положение о Комиссии согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

2) Методику проведения в Министерстве природных ресурсов и экологии Омской области конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Министерства природных ресурсов и экологии Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области согласно приложения № 2 к настоящему приказу.»

3. Дополнить приложением № 2 «Методика проведения в Министерстве природных ресурсов и экологии Омской области конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Министерства природных ресурсов и экологии Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области» согласно приложению к настоящему приказу.

4. В приложении № 1 «Положение о конкурсной комиссии Министерства природных ресурсов и экологии Омской области для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области и формирования кадрового резерва»:

1) пункт 3 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Конкурс проводится в соответствии с Методикой проведения в Министерстве природных ресурсов и экологии Омской области конкурсов на

замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Министерства природных ресурсов и экологии Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области, определенной в приложении № 2 к настоящему приказу.»;

2) абзац первый пункта 7 изложить в следующей редакции:

«7. Секретарь комиссии обеспечивает работу комиссии, в том числе проверку документов, представляемых претендентами, оформление конкурсного бюллетеня, решения конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (далее – решение конкурсной комиссии), протокола заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв Министерства.»;

3) раздел III «Методика проведения конкурса» исключить.

Министр



И.А. Лобов

Приложение
к приказу Министерства природных
ресурсов и экологии Омской области
от 04.08.2018 № 37

«Приложение № 2
к приказу Министерства природных
ресурсов и экологии Омской области
от 27 мая 2011 года № 32

МЕТОДИКА

проведения в Министерстве природных ресурсов и экологии Омской области конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Министерства природных ресурсов и экологии Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

1. Настоящая Методика определяет процедуру проведения в Министерстве природных ресурсов и экологии Омской области (далее – Министерство) конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв Министерства (далее – конкурс).

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 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Положение), в два этапа.

Конкурс в Министерстве объявляется по решению Министра природных ресурсов и экологии Омской области, в котором указываются выбранные методы оценки претендентов.

3. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), 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).

4. Подготовка к проведению конкурса 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 Российской Федерации (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 Министерства органа по согласованию с отделом правового и организационно-кадрового обеспечения департамента финансового, правового и организационно-кадрового обеспечения Министерства (далее – отдел).

По решению Министра природных ресурсов и экологии Омской области 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 индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

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 позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, 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» высшей, главной и ведущей групп должностей.

9. Члены конкурсной комиссии Министерства в соответствии с Положением (далее – конкурсная комиссия), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с методикой проведения конкурса, утверждаемой нормативным правовым актом Министерства в соответствии с пунктом 16 Положения.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

10. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению Министра природных ресурсов и экологии

Омской области проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

11. При подготовке к проведению конкурсов отделом уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее – независимые эксперты), представители общественного совета. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

12. На официальном сайте Министерства 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).

13. 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.

Документы, указанные в пунктах 7 и 8 Положения, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» представляются в Министерство гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

Порядок представления документов в электронном виде устанавливается Правительством Российской Федерации.

Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается Министром 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 Министром.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется Министром о причинах отказа в участии в

конкурсе в письменной форме. 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 государственной информационной системы в области государственной службы.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. При обработке персональных данных в Министерстве 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.

20. 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).

21. 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.

22. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению Министра природных ресурсов и экологии Омской области ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

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

25. 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.

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

27. 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.

28. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме, установленной методикой, и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме, установленной единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397.

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

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

30. 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 Министерстве
природных ресурсов и
экологии Омской
области конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной
гражданской службы Омской области и
включение в кадровый резерв
Министерства природных ресурсов и
экологии 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 Министерстве природных ресурсов и экологии Омской области
конкурсов на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области и включение в кадровый
резерв Министерства природных ресурсов и экологии 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 Министерства природных ресурсов и экологии Омской области (далее – Министерство), его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной	Тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата анкетирование

		системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	проведение групповых дискуссий
Специалисты	Ведущая	Самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Министерством установленных задач и функций	Тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата анкетирование
	Старшая		Тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа

Приложение № 2

к методике проведения в Министерстве
природных ресурсов и экологии Омской области
конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Омской области и включение в кадровый
резерв Министерства природных ресурсов и
экологии Омской области для замещения вакантной
должности государственной гражданской
службы Омской области

ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (государственных гражданских служащих
Российской Федерации), рекомендуемых при проведении в Министерстве
природных ресурсов и экологии Омской области конкурсов
на замещение вакантной должности государственной гражданской службы
Омской области и включение в кадровый резерв Министерства природных
ресурсов и экологии Омской области для замещения вакантной
должности государственной гражданской службы Омской области

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 Министерства природных ресурсов и экологии Омской области (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв, Министерство) 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 и организационно-кадрового обеспечения совместно с руководителем департамента финансового, правового и организационно-кадрового обеспечения Министерства (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 Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства, 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 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 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 приобщается к протоколу заседания конкурсной комиссии.

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 Министерства, на вакантную должность и (или) включение в кадровый резерв в котором проводится конкурс, исходя из квалификационных требований, предъявляемых для замещения вакантной должности гражданской службы и (или) включению в кадровый резерв и в соответствии с задачами и функциями данного структурного подразделения Министерства, совместно с руководителем департамента финансового, правового и организационно-кадрового обеспечения Министерства (в части законодательства о противодействии коррупции) и начальником отдела правового и организационно-кадрового обеспечения Министерства (в части законодательства о государственной гражданской службе).

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), определяемом(ыми) председателем конкурсной комиссии, совместно с руководителем департамента финансового, правового и организационно-кадрового обеспечения Министерства (в части законодательства о противодействии коррупции) и начальником отдела правового и организационно-кадрового обеспечения Министерства (в части законодательства о государственной гражданской службе).

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, 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.

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 Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения

конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Министерства, 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 Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения Министерства, 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.

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).

Перечень вопросов для индивидуального собеседования должен 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, противодействию коррупции, Положения о Министерстве;

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

Перечень вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается и представляется председателю конкурсной комиссии руководителем департамента финансового, правового и организационно-кадрового обеспечения Министерства (в части законодательства о противодействии коррупции) и начальником отдела правового и организационно-кадрового обеспечения Министерства (в части законодательства о государственной гражданской службе).

Перечень специальных вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается руководителем структурного подразделения Министерства на вакантную должность и (или) включению в кадровый резерв, в котором проводится конкурс.

В случае проведения индивидуального собеседования с кандидатами на вакантную должность и (или) включение в кадровый резерв руководителя структурного подразделения Министерства специальные вопросы применительно к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности и (или) включению в кадровый резерв разрабатываются и представляются председателю конкурсной комиссии лицом, определяемым председателем конкурсной комиссии.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Министерства, 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 Министра природных ресурсов и экологии Омской области 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.

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 Министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Министерства, 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 дискуссии. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой 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.

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