



**ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ РЕАБИЛИТАЦИИ ТЕРРИТОРИЙ И ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 31 мая 2014 года № 90
г. Курган

О внесении изменения в приказ Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области от 25 марта 2015 года № 52 «О конкурсной комиссии Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области»

В целях приведения приказа Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области от 25 марта 2015 года № 52 «О конкурсной комиссии Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области» в соответствие с действующим законодательством, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приложение 2 к приказу Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области от 25 марта 2015 года № 52 «О конкурсной комиссии Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области» изложить согласно приложению к настоящему приказу.

2. Опубликовать настоящий приказ в установленном порядке.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя начальника Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области Богданова А.В.

Начальник Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области

С.В. Кетов

Приложение к приказу
 Управления реабилитации территорий и
 защиты населения Курганской области
 от 31 мая 2017 года № 90
 «О внесении изменения в приказ
 Управления реабилитации территорий и
 защиты населения Курганской области
 от 25 марта 2015 года № 52
 «О конкурсной комиссии Управления
 реабилитации территорий и защиты
 населения Курганской области»

«Приложение 2 к приказу
 Управления реабилитации территорий и
 защиты населения Курганской области
 от 25 марта 2015 года № 52
 «О конкурсной комиссии Управления
 реабилитации территорий и защиты
 населения Курганской области»

**Порядок
 работы конкурсной комиссии Управления реабилитации территорий
 и защиты населения Курганской области**

Раздел I. Общие положения

1. Конкурсная комиссия Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области (далее - комиссия) образуется в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области», Законом Курганской области от 1 июня 2009 года № 459 «О резерве управленческих кадров Курганской области».

2. Комиссия является коллегиальным органом и действует на постоянной основе. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, членов комиссии.

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

3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области.

Раздел II. Функции комиссии

4. Комиссия выполняет следующие функции:
 проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Управлении реабилитации территорий и

защиты населения Курганской области (далее — конкурс на замещение вакантной должности);

проведение конкурсов по формированию кадрового резерва в Управлении реабилитации территорий и защиты населения Курганской области (далее — конкурс по формированию кадрового резерва);

проведение конкурсов на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области в Управлении реабилитации территорий и защиты населения Курганской области категории «руководители», относящихся к высшей, главной группам должностей (далее — конкурс на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области);

проведение конкурсов на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей подведомственных Управлению реабилитации территорий и защиты населения Курганской области государственных казенных учреждений (далее - конкурс на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций).

5. Комиссия для выполнения возложенных на нее функций имеет право:

запрашивать и получать в установленном порядке от структурных подразделений Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области необходимые для ее работы документы и материалы;

использовать в своей работе не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Курганской области различные методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты);

при проведении конкурса на замещение вакантной должности, по формированию кадрового резерва, на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций применять методику проведения конкурса согласно приложению к настоящему порядку.

Раздел III. Заседание комиссии

6. Заседание комиссии при проведении вышеуказанных конкурсов осуществляется при наличии не менее двух кандидатов.

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

8. Заседания комиссии проводит председатель либо в его отсутствие заместитель председателя.

9. Председатель комиссии открывает заседание комиссии, секретарь оглашает повестку дня, знакомит членов комиссии с необходимой информацией, ведет протокол заседания комиссии.

10. Член комиссии при осуществлении конкурсного отбора вправе голосовать только за одного из кандидатов.

Член комиссии, участвующий в конкурсе на замещение вакантной должности и (или) конкурсе по формированию кадрового резерва, конкурсе на включение в резерв управленческих кадров в голосовании не участвует.

11. Решения комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

Решение комиссии принимается в отсутствие кандидата.

12. Решение заседания комиссии оформляется в форме протокола и подписывается председателем комиссии, заместителем председателя комиссии, ее секретарем и всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

13. По результатам конкурсов на замещение вакантной должности и по формированию кадрового резерва комиссия принимает решение о признании одного из кандидатов победителем конкурса либо об отсутствии победителя. Решение конкурсной комиссии является основанием для назначения кандидата на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

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

14. По результатам конкурсов на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций комиссия принимает решение о включении и (или) об отказе во включении в резерв управленческих кадров.

15. Сообщения о результатах конкурса на замещение вакантной должности и по формированию кадрового резерва направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса размещается в указанный срок на официальном сайте Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

16. О включении и (или) об отказе во включении в резерв управленческих кадров, кандидат извещается в письменной форме в течение 14 календарных дней со дня принятия (утверждения) соответствующего решения начальником Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области.

17. Организационное обеспечение деятельности комиссии осуществляет отдел общего обеспечения Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области.

Приложение
к Порядку работы конкурсной
комиссии Управления реабилитации
территорий и защиты населения
Курганской области

**Методика
проведения конкурса в Управлении реабилитации территорий
и защиты населения Курганской области**

1. Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности, конкурса по формированию кадрового резерва, конкурса на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, конкурса на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций (далее - Методика) разработана в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Законом Курганской области от 4 марта 2005 года № 28 «О государственной гражданской службе Курганской области», Законом Курганской области от 1 июня 2009 года № 459 «О резерве управленческих кадров Курганской области».

2. Конкурс на замещение вакантной должности объявляется по решению начальника Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области при наличии вакантной должности государственной гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» может быть произведено на конкурсной основе.

3. Конкурс по формированию кадрового резерва, конкурс на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, конкурс на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций объявляется по решению начальника Управления реабилитации территорий и защиты населения Курганской области (далее - Управление).

4. Конкурс на замещение вакантной должности, по формированию кадрового резерва, на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, конкурс на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение соответствующей вакантной должности, их соответствия квалификационным требованиям для замещения этой должности.

5. При проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, конкурса по формированию кадрового резерва, на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области, конкурса на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций комиссия Управления для проведения конкурса (далее - комиссия) оценивает граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее — кандидаты)

на основании представленных ими документов об образовании, прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации или иной государственной службы, муниципальной 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 включая индивидуальное собеседование, тестирование, интервью, выполнение конкурсного задания.

6. Применение всех конкурсных процедур не является обязательным.

7. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется комиссией.

8. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, положений должностного регламента по этой должности (при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, по формированию кадрового резерва, на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области), положений должностной инструкции (при проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций), а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

9. Тестирование может проводиться в электронном виде или на бумажных носителях. Тест представляет собой перечень теоретических вопросов и несколько вариантов ответа на каждый вопрос, среди которых один или несколько ответов являются правильными. На выполнение теста отводится 30 минут, по истечении которого тестирование считается законченным. Тестирование оценивается по пятибалльной системе.

10. Оценка соответствия кандидатов базовым квалификационным требованиям (при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, по формированию кадрового резерва, на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области) включает 4 теста:

- на знание государственного языка Российской Федерации – русского языка;
- на определение уровня знаний основ законодательства, включая Конституцию Российской Федерации;
- на определение уровня знаний основ законодательства о гражданской службе, законодательства о противодействии коррупции;
- на определение уровня знаний и навыков в области информационно-коммуникационных технологий.

По результатам тестирования кандидатам выставляются:

- 5 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;
- 4,5 баллов, если даны правильные ответы на 90% вопросов;
- 4 балла, если даны правильные ответы на 80% вопросов;
- 3,5 балла, если даны правильные ответы на 70% вопросов;
- 3 балла, если даны правильные ответы на 60% вопросов;
- 2,5 балла, если даны правильные ответы на 50% вопросов;
- 2 балла, если даны правильные ответы на 40% вопросов;
- 1,5 балла, если даны правильные ответы на 30% вопросов;
- 1 балл, если даны правильные ответы на 20% вопросов;
- 0,5 балла, если даны правильные ответы на 10% вопросов;
- 0 баллов, если нет правильных ответов.

11. Оценка соответствия кандидатов функциональным квалификационным требованиям может включать подготовку конкурсного задания или тестирование по направлениям деятельности Управления в зависимости от функциональных обязанностей, включенных в должностной регламент по вакантной должности (при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, по формированию кадрового резерва, на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области) или по направлениям деятельности организации в зависимости от обязанностей, включенных в должностную инструкцию (при проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций).

12. Конкурсное задание представляет собой:

- подготовку проектов документов, связанных с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой претендуют кандидаты;
- подготовку экспертного заключения (краткий анализ представленного проекта закона, иного нормативного правового акта или документа);
- решение задач по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности, на замещение которой претендуют кандидаты.

Конкурсное задание составляет руководитель структурного подразделения на замещение должности (включение в кадровый резерв на должность), в котором проводится конкурс (при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Курганской области, по формированию кадрового резерва, на включение в резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Курганской области) (далее - руководитель структурного подразделения) или куратор организации от Управления (при проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций).

Кандидатам предоставляется время для выполнения конкурсного задания - 60 минут.

Выполнение конкурсного задания оценивается по пятибалльной системе. По результатам выполнения конкурсного задания кандидатам выставляются:

5 баллов, если конкурсное задание выполнено в полном объеме, правильно использованы понятия и термины, без допущения неточностей;

4 балла, если конкурсное задание выполнено в полном объеме, правильно использованы понятия и термины, но допущены неточности и незначительные ошибки, не имеющие существенного значения;

3 балла, если конкурсное задание выполнено не в полном объеме, не всегда правильно использованы понятия и термины, без допущения неточностей;

2 балла, если конкурсное задание выполнено не в полном объеме и допущены неточности и незначительные ошибки;

1 балл, если конкурсное задание выполнено не в полном объеме и допущены значительные неточности и ошибки;

0 баллов, если конкурсное задание не выполнено, неправильно использованы основные понятия и термины.

13. Оценка соответствия кандидатов функциональным квалификационным требованиям может включать тесты на знание законодательства с учетом специфики обязанностей по вакантной должности и несколько вариантов ответа на каждый вопрос, среди которых один является правильным. Тестовое задание разрабатывает руководитель структурного подразделения или куратор организации от Управления. На выполнение теста отводится 30 минут, по истечении которого тестирование считается законченным.

- По результатам тестирования кандидатам выставляются:
- 5 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;
- 4 балла, если даны правильные ответы на 80% вопросов;
- 3 балла, если даны правильные ответы на 60% вопросов;
- 2 балла, если даны правильные ответы 40% вопросов;
- 1 балл, если даны правильные ответы на 20% вопросов;
- 0 баллов, если нет правильных ответов.

14. Для оценки профессиональных знаний и навыков кандидатов (при проведении конкурса на включение в резерв управленческих кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей организаций) используется интервью, направленное на выявление конкретных поведенческих примеров из опыта кандидата.

Интервью проводит председатель комиссии, заместитель председателя комиссии и секретарь комиссии. Записи интервью относятся к конфиденциальной информации и могут быть использованы только для отбора. По результатам интервью выставляются:

3 балла, если кандидат не затруднился привести нужный пример, примеры ситуаций произошли в период от шести месяцев до года до даты интервью (не раньше двух лет), каждый пример содержит конкретную ситуацию, в которой участвовал кандидат; кандидат рассказывает о том, что именно он делал и говорил; ситуация уже закончилась и имеет конкретный результат;

2 балла, если кандидат не затруднился привести нужный пример, примеры ситуаций произошли в период более двух лет до даты интервью, каждый пример содержит конкретную ситуацию, в которой участвовал кандидат; кандидат рассказывает о том, что именно он делал и говорил; ситуация уже закончилась и имеет конкретный результат;

1 балл, если кандидат затруднился привести нужный пример, примеры ситуаций произошли в период более двух лет до даты интервью, потребоваться задать дополнительные вопросы, чтобы получить наиболее полную и точную информацию о конкретном опыте кандидата;

0 баллов, приведены «некачественные примеры», которые нельзя оценивать - предположения, домыслы, неопределенные или общие утверждения; описания событий, в которых кандидат не был непосредственным участником, ситуация не закончилась.

15. К индивидуальному собеседованию с руководителем структурного подразделения допускаются кандидаты, набравшие не менее 75% баллов от возможного количества.

16. Индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения оценивается по трехбалльной системе.

17. Все конкурсные процедуры в рамках проведения одного конкурса не могут превышать 2 часов.

18. Результаты тестирования, выполнения конкурсного задания, интервью, индивидуального собеседования с руководителем структурного подразделения оглашаются на заседании комиссии. Совокупная информация о результатах тестирования, выполнения конкурсного задания, интервью, индивидуального собеседования с руководителем структурного подразделения оформляется в виде списка кандидатов.

19. Кандидаты, успешно выполнившие конкурсное задание, прошедшие тестирование, интервью, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения приглашаются на заседание комиссии.

20. На заседании комиссии проводится индивидуальное собеседование с каждым из приглашенных кандидатов с целью определения их профессиональных и личностных качеств, в ходе которого кандидат отвечает на вопросы членов комиссии:

- об основных функциональных обязанностях по должности, на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую проводится конкурс, включение в резерв управленческих кадров на которую) проводится конкурс;

- проблемах, существующих в сфере управления, к которой относится должность на замещение которой (включение в кадровый резерв на которую проводится конкурс, включение в резерв управленческих кадров на которую) проводится конкурс.

21. При подведении итогов конкурса комиссия принимает во внимание результаты тестирования, интервью, выполнения конкурсного задания и индивидуального собеседования с руководителем структурного подразделения.

В результате определяется общий рейтинг кандидатов.

22. Победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.