УПРАВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ АНТИМОНОПОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

26.03.2013 № 38-К

Об утверждении Порядка организации работы по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной службы Управления Федеральной антимонопольной службы по Новосибирской области

Во исполнение Приказа руководителя Федеральной антимонопольной службы от 20.02.2013 № 99/13 «Об организации работы по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной службы в центральном аппарате, руководителей и заместителей руководителей территориальных органов ФАС России»

п р и к а з ы в а ю

1. Утвердить прилагаемый Порядок организации работы по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной службы Управления Федеральной антимонопольной службы по Новосибирской области
2. Секретарю Конкурсной комиссии Новосибирского УФАС России направлять в Управление государственной службы ФАС России копии всех приказов о включении в кадровый резерв гражданских служащих (граждан).
3. Признать утратившим силу Приказ Новосибирского УФАС России №40-к от 19.06.2012 г «Об утверждении Временного положения о кадровом резерве Управления Федеральной антимонопольной службы по Новосибирской области».
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель
Новосибирского УФАС России С.Г. Гаврилов

Приложение к приказу
Новосибирского УФАС России
от 26.03.2013 № 38-к

Порядок
организации работы по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной службы Управления Федеральной антимонопольной службы по Новосибирской области

1. Настоящий Порядок устанавливает организацию работы по формированию и эффективному использованию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной службы в Новосибирском УФАС России (за исключением должностей руководителя управления и заместителя руководителя управления).

2. Организация работы по формированию кадрового резерва Новосибирского УФАС России осуществляется отделом анализа и взаимодействия с органами государственной власти, в соответствии со статьей 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон) и Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года №112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации".

3. Кадровый резерв Новосибирского УФАС России представляет собой сформированную на конкурсной основе группу государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) и граждан Российской Федерации (далее - граждане), соответствующих квалификационным требованиям и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами необходимыми для замещения вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) в Новосибирском УФАС России.

4. Кадровый резерв формируется для замещения:

- вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста государственного служащего;

- вакантной должности гражданской службы граждан впервые поступающих на гражданскую службу или ранее замещающих должности гражданской службы.

5. Формирование кадрового резерва Новосибирского УФАС России осуществляется по группам должностей.

6. Кадровый резерв ФАС России формируется из числа гражданских служащих и граждан:

- прошедших конкурс по формированию кадрового резерва Новосибирского УФАС России для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы ведущей и старшей групп должностей (за исключением должностей руководителя управления и заместителя руководителя управления);

- принимавших участие в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы и рекомендованных конкурсной комиссией Новосибирского УФАС России для включения в кадровый резерв Новосибирского УФАС России при наличии их письменного согласия;

- рекомендованных аттестационной комиссией Новосибирского УФАС России по результатам аттестации.

7. Информация о проведении конкурса размещается на официальном сайте Новосибирского УФАС России в сети Интернет.

8. Конкурс проводится конкурсной комиссией Новосибирского УФАС России при наличии заявлений от гражданских служащих (граждан) на включение в кадровый резерв Новосибирского УФАС России.

9. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Новосибирское УФАС России:

- личное заявление на имя руководителя Новосибирского УФАС России;

- копию паспорта или заменяющего его документа;

- копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина, заверенные кадровой службой по месту работы;

- копии документов о профессиональном образовании, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

- документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

- иные документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

10. Гражданский служащий Новосибирского УФАС России, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя руководителя Новосибирского УФАС России. Гражданский служащий вправе участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность гражданской службы он замещает в период проведения конкурса.

11. Гражданский служащий иного государственного органа, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Новосибирское УФАС России заявление на имя руководителя Новосибирского УФАС России и собственноручно заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету с приложением фотографии.

12. Гражданский служащий (гражданин), желающий участвовать в конкурсе, вправе представлять иные документы, характеризующие его профессиональный уровень или свидетельствующие о его заслугах.

13. Конкурсная комиссия вправе отказать кандидату в участии в конкурсе при условии:

- несоответствия квалификационным требованиям к должностям гражданской службы;

- представления документов не в полном объеме или с нарушением правил их оформления без уважительной причины;

- неявки без уважительной причины на тестирование;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

14. При проведении конкурса могут применяться следующие методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовые актам Российской Федерации:

а) тестирование по вопросам, связанным с соответствием квалификационным требованиям, предъявляемым к группе должностей гражданской службы, на которую формируется кадровый резерв Новосибирского УФАС России. Тестовые

задания, составляются с учетом квалификационных требований, а также профессиональных знаний, компетентности и навыков, необходимых для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы ведущей и старшей групп должностей.

Тестовые задания для ведущей и старшей групп должностей должны содержать не менее 15, но не более 60 вопросов.

Количество вопросов в тестовом задании составляется для:

- ведущей группы должностей - не менее 25 вопросов;
- старшей группы должностей - не менее 20 вопросов.

Вопросы тестовых заданий корректируются в соответствии с изменениями, вносимыми в законодательство Российской Федерации.

Каждый вопрос тестового задания должен иметь не менее двух вариантов ответов, один из которых является правильным.

Для прохождения тестирования кандидатам предоставляется равный период времени.

Результат прохождения кандидатом тестирования определяется по количеству неправильных ответов.

Допустимое количество неправильных ответов тестирования составляет для:

- ведущей группы должностей - не более 4 ошибок;
- старшей группы должностей - не более 3 ошибок.

Определение результатов тестирования осуществляется в отсутствие кандидатов.

Результаты тестирования представляются на заседание конкурсной комиссии Новосибирского УФАС России.

б) личностно - профессиональная оценка (далее - оценка), направленная на выявление личностного и профессионального потенциала, определение направлений личностно - профессионального роста кандидата, а также на оценку моральной готовности к тем или иным видам профессиональной служебной деятельности на гражданской службе и выявлению возможных личностных препятствий, способных повлиять на эффективность профессиональной и служебной деятельности в Новосибирском УФАС России.

Оценка кандидата проводится в форме компьютерного тестирования. Время прохождения кандидатами оценки составляет для:

- ведущей и старшей группы должностей — от 1 до 1,5 часов.

- Определение итогов оценки осуществляется в отсутствие кандидатов. Результаты компьютерного тестирования представляются на заседание конкурсной комиссии Новосибирского УФАС России.

в) иные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

15. Конкурсная комиссия Новосибирского УФАС России всесторонне и обоснованно оценивает профессиональные и личностные качества кандидатов, и выносит одно из следующих решений:

- включить гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Новосибирского УФАС России;

- отказать гражданскому служащему (гражданину) во включении его в кадровый резерв Новосибирского УФАС России.

16. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Новосибирского УФАС России оформляется приказом Новосибирского УФАС России.

17. Секретарь конкурсной комиссии Новосибирского УФАС России в письменной форме сообщает гражданскому служащему (гражданину) о результатах конкурса (о включении, отказе включения его в кадровый резерв Новосибирского УФАС России) в 7-дневный срок со дня его завершения.

18. На кандидата, включенного в кадровый резерв Новосибирского УФАС России, заполняется индивидуальная карточка учета кандидата.

19. Начальники отделов Новосибирского УФАС России имеют право в письменной форме запрашивать информацию о гражданских служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв Новосибирского УФАС России.

20. Гражданский служащий (гражданин) может быть исключен из кадрового резерва Новосибирского УФАС России в случаях:

- повторного отказа от предложения по замещению вакантной должности гражданской службы Новосибирского УФАС России в порядке должностного роста;

- письменного заявления гражданского служащего (гражданина);

- достижения им предельного возраста пребывания на гражданской службе;

- наступления и (или) обнаружения обстоятельств, препятствующих его поступлению на гражданскую службу или нахождению на гражданской службе;

- истечения трехлетнего срока пребывания в кадровом резерве Новосибирского УФАС России.

21. Решение об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва оформляется приказом руководителя Новосибирского УФАС России.

22. При назначении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Новосибирского УФАС России на должность государственной службы Новосибирского УФАС России он считается исключенным из кадрового резерва Новосибирского УФАС России.

23. Гражданский служащий (гражданин), исключенный из кадрового резерва Новосибирского УФАС России, может быть вновь включен в него на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

24. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв Новосибирского УФАС России не влечет за собой их обязательного назначения на вакантные должности гражданской службы Новосибирского УФАС России.