



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14 февраля 2020 г. № 113
г. Воронеж

Г **О внесении изменений**
в постановление правительства
Воронежской области
от 01.10.2012 № 873 Г

Правительство Воронежской области **постановляет:**

1. Внести в постановление правительства Воронежской области от 01.10.2012 № 873 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области» (в редакции постановлений правительства Воронежской области от 22.11.2012 № 1054, от 20.12.2012 № 1206, от 04.06.2014 № 488, от 05.09.2014 № 804, от 05.12.2014 № 1112, от 25.02.2015 № 100, от 03.03.2016 № 119, от 08.06.2016 № 403, от 06.10.2016 № 746, от 12.01.2017 № 5, от 15.02.2017 № 111, от 23.11.2017 № 922, от 01.08.2018 № 660, от 29.01.2019 № 61, от 18.09.2019 № 884) следующие изменения:

1.1. В составе конкурсной комиссии правительства Воронежской области и исполнительных органов государственной власти Воронежской области (далее - состав конкурсной комиссии):

1.1.1. Наименование должности Князевой Ирины Сергеевны изложить в следующей редакции: «заместитель руководителя управления государственной службы и кадров правительства Воронежской области, секретарь комиссии».

1.1.2. Включить в состав конкурсной комиссии:

Кучеренко Наталью Борисовну – начальника отдела оценки и аналитического обеспечения управления государственной службы и кадров правительства Воронежской области;

Галкину Татьяну Николаевну - заместителя руководителя правового управления правительства Воронежской области - начальника отдела законопроектных работ.

1.1.3. Исключить из состава конкурсной комиссии Абарину Надежду Геннадиевну, Карташова Валерия Георгиевича.

1.2. В Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области (далее – Методика):

1.2.1. Пункт 1.1 изложить в следующей редакции:

« 1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ), Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Законом Воронежской области от 30.05.2005 № 29-ОЗ «О государственной гражданской службе Воронежской области» (далее - Закон Воронежской области № 29-ОЗ) и определяет порядок проведения

конкурсных процедур на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области.».

1.2.2. Пункт 2.1.3 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«2.1.3. В случае проведения конкурса актуализация положений должностных регламентов осуществляется заинтересованным структурным подразделением правительства области или подразделением исполнительного органа государственной власти области совместно с управлением государственной службы и кадров правительства области.».

1.2.3. Пункт 2.1.4 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«2.1.4. Основанием для принятия решения об объявлении конкурса является письменная заявка руководителя исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области на проведение конкурса.

К заявке прилагаются список нормативных правовых актов и перечень тем для проведения индивидуального собеседования.».

1.2.4. Приложение № 1 к Методике признать утратившим силу.

1.2.5. Приложения № 2, 3, 4 к Методике изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя губернатора Воронежской области - руководителя аппарата губернатора и правительства Воронежской области Трухачева С.Б.

Губернатор
Воронежской области



А.В. Гусев

Приложение
к постановлению
правительства Воронежской области
от 14 февраля 2020 г. № 113

«Приложение № 2 к Методике
проведения конкурса на замещение
вакантной должности государственной
гражданской службы Воронежской
области и формирование кадрового
резерва в правительстве области
и исполнительных органах
государственной власти области

**Методы оценки профессиональных и личностных качеств
граждан Российской Федерации (гражданских служащих Воронежской
области), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение
вакантных должностей гражданской службы Воронежской области и
включение в кадровый резерв правительства Воронежской области и
исполнительных органов государственной власти Воронежской
области**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	Высшая	Планирование и организация деятельности структурного подразделения правительства Воронежской области или исполнительного органа государственной власти Воронежской области (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	- анкетирование; - оценка личностных качеств; - тестирование; - индивидуальное собеседование
	Главная		
Специалисты	Главная	Планирование и организация деятельности структурного	- анкетирование;

		<p>подразделения исполнительного органа государственной власти области (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных. Самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения структурными подразделениями правительства Воронежской области или исполнительного органа государственной власти Воронежской области установленных задач и функций</p>	<p>- оценка личностных качеств; - тестирование; - подготовка проекта документа; - индивидуальное собеседование</p>
Специалисты	Ведущая	<p>Самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения структурными подразделениями правительства Воронежской области или исполнительного органа государственной власти Воронежской области установленных задач и функций</p>	<p>- анкетирование; - тестирование; - подготовка проекта документа; - индивидуальное собеседование</p>
Специалисты	Старшая	<p>Самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения структурными подразделениями правительства Воронежской</p>	<p>- тестирование; - подготовка проекта документа; - индивидуальное собеседование</p>

		области или исполнительного органа государственной власти Воронежской области установленных задач и функций	
Обеспечивающие специалисты	Старшая	Выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности структурного подразделения правительства Воронежской области или исполнительного органа государственной власти Воронежской области	- тестирование; - индивидуальное собеседование

Приложение № 3 к Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области

Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (гражданских служащих Воронежской области), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы Воронежской области и включение в кадровый резерв правительства Воронежской области и исполнительных органов государственной власти Воронежской области

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей гражданской службы Воронежской области и включение в кадровый резерв правительства Воронежской области и исполнительных органов государственной власти Воронежской области 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, 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 (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. За правильный ответ на каждый тестовый вопрос

присваивается 1 балл.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100 % вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99 % вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 85 – 94 % вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 75 – 84 % вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 74 % вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70 % вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов и набрал 1 и более баллов.

По итогам тестирования оформляется заключение, которое подписывается секретарем конкурсной комиссии и представителем исполнительного органа государственной власти или структурного подразделения правительства области, в котором объявляется конкурс.

Заключение

по итогам тестирования кандидатов, участвующих в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области и (или) формирование кадрового резерва

(наименование структурного подразделения правительства области/исполнительного органа государственной власти области)

« ____ » _____ 20 ____ г.

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты тестирования для оценки уровня владения:							Количество верных ответов	Итоговый балл
		знаниями Конституции Российской Федерации и основ конституционного устройства Российской Федерации	знаниями законодательства о государственной гражданской службе и противодействия коррупции	знаниями о системе государственного и муниципального управления в Воронежской области	знаниями и умениями в области информационно-коммуникационных технологий	государственным языком Российской Федерации – Русским языком	знаниями законодательства о противодействии коррупции	знаниями и умениями в предметной области деятельности		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Секретарь конкурсной комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Представитель исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области

(подпись)

(расшифровка подписи)

2. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, относящимся к профессиональному опыту, профессиональным качествам, дополнительным сведениям об опыте и образовании кандидата, к профессиональным достижениям. Анкета заполняется кандидатом самостоятельно до проведения конкурсной процедуры.

Анкета оценивается членами конкурсной комиссии, секретарем конкурсной комиссии и представителем исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области:

в 5 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в большом количестве профессиональных мероприятий, достиг значительных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет отличные рекомендации с прежнего места работы;

в 4 балла, если согласно анкете большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в профессиональных мероприятиях, достиг определенных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет положительные рекомендации с прежнего места работы;

в 3 балла, если согласно анкете отдельные ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в незначительном числе профессиональных мероприятий, достиг незначительных профессиональных успехов, подтверждаемых конкретными результатами, не имеет рекомендаций с прежнего места работы;

в 0 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат не участвовал в профессиональных мероприятиях, не достиг профессиональных успехов, имеет отрицательные рекомендации с прежнего места работы.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более баллов.

По итогам оценки анкеты оформляется ведомость и подписывается

секретарем конкурсной комиссии и представителем исполнительного органа государственной власти или структурного подразделения правительства области, в котором объявляется конкурс.

Итоговый балл является средним арифметическим баллом, выставленным членами конкурсной комиссии.

Ведомость

по итогам оценки анкеты кандидатов, участвующих в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области и формирование кадрового резерва

(наименование структурного подразделения правительства области/исполнительного органа государственной власти области)

« ___ » _____ 20__ г.

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Балл, выставленный секретарем конкурсной комиссии	Балл, выставленный представителем исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области	Итоговый балл
1	2	3	4	5

Секретарь конкурсной комиссии _____

(подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Представитель исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

АНКЕТА КАНДИДАТА

Общие сведения

Фамилия, имя, отчество (если изменяли фамилию, имя или отчество, то укажите их, а также когда и по какой причине изменяли)	фото
Дата и место рождения	
Образование (год окончания, наименование вуза, специальность (направление подготовки), квалификация по диплому)	
Адрес проживания	
Телефон, адрес электронной почты	

Информация об опыте работы

(описать в обратном хронологическом порядке трудовую деятельность по следующим направлениям)

Период работы	
Название организации, замещаемые должности	
Сфера деятельности организации	
График работы	
Выполняемые обязанности	

Основные достижения за период работы в организации	
Уровень заработной платы	
Причина увольнения	
Фамилия, имя, отчество руководителя организации	
Контактный телефон организации	

Информация о перспективах работы на гражданской службе, профессиональных умениях и другая дополнительная информация

На какую должность Вы претендуете?	
Укажите мотивы и стимулы, побудившие Вас принять участие в конкурсе по вакантной должности гражданской службы	
Как Вы представляете свое положение в нашем департаменте (управлении, инспекции) через год?	
Какие параметры являются для Вас важными при выборе места работы?	
Какие цели Вы ставите перед собой в профессиональной деятельности?	
В каких мероприятиях, направленных на личностно-профессиональное развитие, Вы участвовали за последние 3 года?	
Каково Ваше отношение к возможным командировкам?	
На какой среднемесячный доход Вы претендуете?	
Ф.И.О. и контактные телефоны людей, которые работали с Вами в прошлом и могут дать Вам характеристику (бывшие руководители, коллеги или клиенты)	

Дата заполнения: « ____ » _____ 20 ____ г.

Фамилия, имя, отчество кандидата _____
(подпись) (расшифровка подписи)

3. Оценка личностных качеств кандидатов

Оценка личностных качеств кандидатов проводится в форме тестирования с использованием специального программного продукта специалистами управления государственной службы и кадров правительства Воронежской области.

Оценка личностных качеств кандидатов проводится по следующим качествам:

- интеллектуальные способности;
- стрессоустойчивость;
- особенности построения отношений;
- мотивация к деятельности;
- уровень притязаний;
- управленческие способности.

О результатах проведения оценки личностных качеств информируется председатель конкурсной комиссии, заместители председателя конкурсной комиссии и секретарь конкурсной комиссии.

4. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится руководителем исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области или лицом, им уполномоченным.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидата на вопросы о мотивах его поступления на гражданскую службу и замещения должности гражданской службы, оценке своих возможностей и планах относительно дальнейшего профессионального развития, иные интересующие вопросы.

В этих целях заведомо с учетом должностных обязанностей по вакантным должностям гражданской службы или должностных обязанностей по должностям, на замещение которых проводится конкурс на включение в кадровый резерв, составляется исчерпывающий перечень вопросов относительно каждой вакантной должности гражданской службы или группы должностей гражданской службы в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения индивидуального собеседования конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада.

Индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии – завершающая конкурсная процедура, целью которой является получение дополнительных сведений о кандидате, оценки его профессиональных знаний и умений, профессиональных и личностных качеств с учетом результатов ранее проведенных конкурсных процедур.

В ходе индивидуального собеседования кандидат отвечает на вопросы членов конкурсной комиссии. При этом учитываются:

- 1) сумма баллов, полученных за выполнение тестирования и специальных заданий;
- 2) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;
- 3) представления кандидата об основных должностных обязанностях по должности гражданской службы, на которую объявлен конкурс, о перспективах работы в данной должности;
- 4) наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения;
- 5) наличие у кандидата мотивации к профессиональной самореализации на государственной гражданской службе, наличие ориентации на служебный рост в сфере государственного управления;
- 6) иные профессиональные и личностные качества кандидата.

По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной

комиссии выставляет кандидату соответствующий балл от 0 до 5 баллов, который заносится в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат набрал 3 и более баллов. Балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссии с кандидатом является средним арифметическим баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии.

5. 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), выполнить практическое задание, решить задачу с учетом специфики должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Для проведения данной конкурсной процедуры привлекаются руководитель исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области или лицо, им уполномоченное.

В целях создания равных условий для кандидатов при проведении данной конкурсной процедуры всем кандидатам выдается одинаковое задание и устанавливается одно и то же время на его подготовку.

Кандидаты в течение установленного времени готовят письменный ответ. В оценке могут участвовать иные члены конкурсной комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Подготовка проекта документа оценивается:

в 5 баллов, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации и Воронежской области, проявил оптимальный уровень аналитических способностей и системного мышления, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы;

в 4 балла, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, в целом разрешив поставленную проблему,

послужившую основанием для его разработки, в целом правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации и Воронежской области, проявил оптимальный уровень аналитических способностей и системного мышления, но допустил неточности и незначительные правовые и лингвистические ошибки, представленные предложения в целом обоснованы и практически реализуемы;

в 3 балла, если кандидат понял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал ряд категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации и Воронежской области, допустил ряд правовых и лингвистических ошибок, проявил допустимый уровень аналитических способностей и системного мышления, представленные предложения слабо аргументированы и вызывают сомнения в их реализуемости на практике;

в 2 балла, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, проявил критический уровень аналитических способностей и системного мышления, представленные предложения аргументированы и практически реализуемы;

в 1 балл, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, проявил критический уровень аналитических способностей и системного мышления, представленные предложения не аргументированы и практически нереализуемы;

в 0 баллов, если кандидат не понял суть вопроса и подготовил проект документа, не разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и нереализуемы.

Кандидат считается справившимся с данным конкурсным заданием, если набрал 1 и более баллов.

Балл по каждому из критериев является средним арифметическим баллов, выставленных членами конкурсной комиссии.

Итоговый балл является средним арифметическим баллов, выставленных членами конкурсной комиссии по каждому из критериев.

По итогам оценки профессиональных компетенций оформляется ведомость, которая подписывается руководителем исполнительного органа

государственной власти области или структурного подразделения правительства области или лицом, им уполномоченным, и иными присутствующими членами конкурсной комиссии.

Ведомость

по результатам проверки подготовленного документа кандидатами, участвующими в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области и формирование кадрового резерва

(наименование структурного подразделения правительства области/исполнительного органа государственной власти области)

« ___ » _____ 20__ г.

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты оценки:									Итоговый балл				
		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			аналитические способности, способность к системному (стратегическому) видению и глубокому анализу проблемы				лингвистическая грамотность			
		Балл, выставленный представителем исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области	Балл, выставленный иным членом конкурсной комиссии	Балл за критерий	Балл, выставленный представителем исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области	Балл, выставленный иным членом конкурсной комиссии	Балл за критерий	Балл, выставленный представителем исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области	Балл, выставленный иным членом конкурсной комиссии	Балл за критерий					
1	2	3			4			5			6			7	

Руководитель исполнительного
органа государственной власти области _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Член конкурсной комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение № 4 к Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области

Конкурсный бюллетень

" ____ " _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв исполнительного органа государственной власти области)

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам индивидуального собеседования

(Максимальный балл составляет 5 баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)

Член конкурсной комиссии

(подпись)

(расшифровка подписи)

».