



## УПРАВЛЕНИЕ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ И ЗАКУПКАМ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

### П Р И К А З

от 29 января 2021 года № 2

г. Пенза

#### **О внесении изменений в приказ Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области от 21.10.2014 № 54 (с последующими изменениями)**

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством приказа Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области, руководствуясь Положением об Управлении по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области, утвержденным постановлением Правительства Пензенской области от 20.01.2014 № 19-пП (с последующими изменениями),

#### **п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести в приказ Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области от 21.10.2014 № 54 «Об утверждении порядка работы действующей на постоянной основе конкурсной комиссии Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области и методики проведения конкурса» (с последующим изменениями, далее - приказ № 54) следующие изменения:

1.1. Приложение № 1 к приказу № 54 изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

1.2. Внести в Порядок работы действующей на постоянной основе конкурсной комиссии Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области (далее - Порядок), утвержденный приказом № 54, следующие изменения:

1.2.1. Пункт 2 Порядка изложить в следующей редакции:

«2. Состав конкурсной комиссии формируется в соответствии со статьей 22 Федерального закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями).».

2. Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пензенской области и включения в кадровый резерв Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области (далее - Методика), утвержденную

приложением № 3 к приказу Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области от 21.10.2014 № 54 «Об утверждении порядка работы действующей на постоянной основе конкурсной комиссии Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области и методики проведения конкурса» (с последующим изменениями), следующие изменения:

2.1. В пункте 2.3 раздела 2 «Подготовка к проведению конкурса» Методики после слов «проведение групповых дискуссий,» дополнить словами «подготовку проекта документа,», после слов «и иных письменных работ» дополнить словами «, решение практических задач».

2.2. Пункт 2.6 раздела 2 «Подготовка к проведению конкурса» Методики изложить в следующей редакции:

«2.6. Члены действующей на постоянной основе конкурсной комиссии Управления (далее - конкурсная комиссия) вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с методикой проведения конкурса, утверждаемой приказом Управления на этапе принятия начальником Управления решения об объявлении конкурса.»

2.3. Изложить абзац второй подпункта 4 пункта 3.4 раздела 3 «Организация проведения конкурса» Методики в следующей редакции:

«-копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые)».

2.4. В абзаце третьем подпункта 4 пункта 3.4 раздела 3 «Организация проведения конкурса» Методики слова «по месту работы (службы)» заменить словами «по месту службы (работы)».

2.5. В пункте 4.1 раздела 4 «Оценка кандидатов» Методики после слов «Конкурсная комиссия оценивает» дополнить словами «профессиональный уровень».

2.6. В пункте 4.4 раздела 4 «Оценка кандидатов» Методики после слов «Конкурсная комиссия оценивает» дополнить абзацем следующего содержания:

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

2.7. Пункт 4.6 раздела 4 «Оценка кандидатов» Методики дополнить абзацами следующего содержания:

«Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению члена конкурсной комиссии или кандидата.

Член конкурсной комиссии (кандидат), не имеющий возможности лично присутствовать на заседании, обязан направить предложение в конкурсную комиссию, с указанием причины (обоснования) необходимости принятия решения о проведении заседания в формате видеоконференции, не позднее 2 рабочих дней до дня проведения заседания.

В случае принятия решения о проведении заседания в формате видеоконференции члены конкурсной комиссии и кандидаты информируются не позднее 1 рабочего дня до дня проведения заседания.

В случае отсутствия у кандидата технической возможности участия в конкурсных процедурах в формате видеоконференции техническое подключение к сеансу видеосвязи кандидата обеспечивается Управлением.».

2.8. Пункт 4.8 раздела 4 «Оценка кандидатов» Методики изложить в следующей редакции:

«4.8. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.».

2.9. Пункт 4.9 раздела 4 «Оценка кандидатов» Методики дополнить словами «в порядке убывания их итоговых баллов».

2.10. Изложить Методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), применяемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Пензенской области и включение в кадровый резерв Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области, утвержденные приложением № 1 к Методике, в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2.11. Раздел 2 «Анкетирование» Описания методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), применяемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Пензенской области и включение в кадровый резерв Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области, утвержденного приложением № 2 к Методике, дополнить абзацем следующего содержания:

«В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.».

2.12. Раздел 4 «Индивидуальное собеседование» Описания методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), применяемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Пензенской области и включение в кадровый резерв Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области, утвержденного приложением № 2 к Методике, дополнить абзацем следующего содержания:

«Количество баллов, полученных кандидатом при прохождении индивидуального собеседования, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату каждым членом конкурсной комиссии, округленное до целого числа.».

2.13. Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), применяемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Пензенской области и включение в кадровый резерв Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области, утвержденное приложением № 2 к Методике, дополнить разделом 7 следующего содержания:

« 7. Решение практических задач

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Подготовка решения практической задачи осуществляется кандидатом в помещении для проведения тестирования в присутствии члена конкурсной комиссии и представителя Управления государственной службы и кадров.

Кандидатам предоставляется равное количество времени для подготовки решения практической задачи.

В ходе решения практической задачи не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы помещения.

Оценка подготовленного кандидатом решения практической задачи осуществляется руководителем структурного подразделения, на замещение вакантной должности гражданской службы, в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного кандидатом решения практической задачи.

Результаты оценки решения практической задачи оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется конкурсной комиссией по следующим критериям:

- понимание сути проблемной ситуации и заданных вопросов;
- наличие и аргументированность ответов на заданные вопросы;
- аналитические (стратегические, управленческие) способности.

Решение практической задачи оценивается конкурсной комиссией:

- в 3 балла, если кандидат полностью понимает суть проблемной ситуации и заданных вопросов, кандидатом даны аргументированные ответы на заданные вопросы, кандидатом проведен логический анализ всех представленных в задаче данных, установлены причинно-следственные связи между данными и сделаны правильные выводы о необходимых действиях по результатам анализа (при оценке аналитических способностей), кандидатом проведена оценка степени влияния внешних и внутренних факторов на выработку (реализацию) стратегии развития в сфере деятельности и описаны связи повседневных действий с долгосрочными целями (при оценке стратегических способностей), ответы кандидата показывают его умения организовать рабочие процессы, мотивировать сотрудников, вести переговоры, правильно преподнести

информацию, контролировать исполнение заданий, развивать и обучать сотрудников (при оценке управленческих способностей);

- в 2 балла, если кандидат полностью понимает суть проблемной ситуации и заданных вопросов, кандидатом даны частично аргументированные ответы на заданные вопросы, кандидатом проведен логический анализ представленных в задаче отдельных данных, установлены причинно-следственные связи между отдельными данными и сделаны правильные выводы о необходимых действиях по результатам анализа (при оценке аналитических способностей), кандидатом проведена оценка степени влияния отдельных внешних и внутренних факторов на выработку (реализацию) стратегии развития в сфере деятельности и частично описаны связи повседневных действий с долгосрочными целями (при оценке стратегических способностей), ответы кандидата показывают его умения организовать рабочие процессы, мотивировать сотрудников, вести переговоры, правильно преподнести информацию, контролировать исполнение заданий (при оценке управленческих способностей);

- в 1 балл, если кандидат не полностью понимает суть проблемной ситуации и заданных вопросов, кандидатом даны неаргументированные ответы на заданные вопросы, кандидатом проведен логический анализ представленных в задаче отдельных данных, но не установлены причинно-следственные связи между данными и сделаны неправильные выводы о необходимых действиях по результатам анализа (при оценке аналитических способностей), кандидатом проведена оценка степени влияния отдельных внешних и внутренних факторов на выработку (реализацию) стратегии развития в сфере деятельности без описания связи повседневных действий с долгосрочными целями (при оценке стратегических способностей), ответы кандидата показывают наличие теоретических знаний о компетенциях и функциях руководителя при отсутствии опыта руководящей работы (при оценке управленческих способностей);

- в 0 баллов, если кандидат не понимает суть проблемной ситуации и заданных вопросов, кандидатом не даны ответы на заданные вопросы, кандидатом не проведен логический анализ представленных в задаче данных (при оценке аналитических способностей), кандидатом не проведена оценка степени влияния внешних и внутренних факторов на выработку (реализацию) стратегии развития в сфере деятельности и не описаны связи повседневных действий с долгосрочными целями (при оценке стратегических способностей), ответы кандидата показывают отсутствие опыта руководящей работы и теоретических знаний о компетенциях и функциях руководителя (при оценке управленческих способностей).».

2.14. Приложению № 3 к Методике изложить в редакции согласно приложению № 3 к настоящему приказу.

3. Опубликовать настоящий приказ в разделе «Нормативные документы» официального сайта Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления

  
С. В. Мокроусов

Приложение № 1  
к приказу Управления по регулированию  
контрактной системы и закупкам  
Пензенской области от 29 января 2021 г. № 2

Приложение № 1

Утвержден  
Приказом  
Управления по регулированию  
контрактной системы и закупкам  
Пензенской области  
от 21 октября 2014 г. № 54

**СОСТАВ  
КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ УПРАВЛЕНИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ  
КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ И ЗАКУПКАМ  
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Шеменев Дмитрий Сергеевич, заместитель начальника Управления - начальник отдела осуществления закупок Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области	-	Председатель комиссии
Деревянинова Елена Анатольевна, главный специалист-эксперт отдела осуществления закупок Управления по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области	-	Заместитель Председателя комиссии
Михейкина Анастасия Дмитриевна - ведущий специалист-эксперт отдела по регулированию и мониторингу контрактной системы	-	Секретарь комиссии
Волкова Алёна Сергеевна - консультант - главный бухгалтер	-	Член комиссии
Представитель подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности или включение в кадровый резерв	-	Член комиссии
два независимых эксперта	-	представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной

	служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы. (по согласованию)
представитель общественного совета при Управлении по регулированию контрактной системы и закупкам Пензенской области	

Приложение № 2  
к приказу Управления по регулированию  
контрактной системы и закупкам  
Пензенской области от 29 января 2021 г. № 2

Приложение № 1  
к Методике

**МЕТОДЫ  
ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ  
ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ), ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ  
КОНКУРСОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ  
ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ  
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ И ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ  
УПРАВЛЕНИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ И  
ЗАКУПКАМ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	2	3	4
Специалисты	главная ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения структурными подразделениями установленных задач и функций	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			анкетирование
			написание реферата
			решение практических задач

Приложение № 3  
к приказу Управления по регулированию  
контрактной системы и закупкам  
Пензенской области от 29 января 2021 г. № 2

Приложение № 3  
к Методике

Конкурсный бюллетень  
применения дополнительных методов оценки  
" " \_\_\_\_\_ 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 государственного органа)

Балл, присвоенный конкурсной комиссией кандидату по результатам дополнительных методов оценки

№ п/п	Оценка	Дополнительные методы оценки					Итоговый балл применения дополнительных методов оценки	
		Написание реферата	Анкетирование	Тестирование	Индивидуальное собеседование	Решение практических задач		Подготовка проекта документа
	Фамилия, имя, отчество кандидатов	1 балл 2 балла 3 балла	0 баллов 1 балл 2 балла	0 баллов 1 балл 2 балла 3 балла	1 балл 2 балла 3 балла	0 баллов 1 балл 2 балла 3 балла	1 балл 2 балла 3 балла	Количество баллов

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество членов конкурсной комиссии) \_\_\_\_\_ (подпись)