



Агентство по регулированию цен  
и тарифов Ульяновской области

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

18.07.2024 № ЖП-17/65

## АГЕНТСТВО ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ЦЕН И ТАРИФОВ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

### П Р И К А З

18 июля 2024 г.

№ 65-П

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

#### О внесении изменений в приказ Агентства по регулированию цен и тарифов Ульяновской области от 24.08.2020 № 23-П

П р и к а з ы в а ю:

1. Внести в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ульяновской области в Агентстве по регулированию цен и тарифов Ульяновской области и включению в кадровый резерв Агентства по регулированию цен и тарифов Ульяновской области, утверждённую приказом Агентства по регулированию цен и тарифов Ульяновской области от 24.08.2020 № 23-П «Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ульяновской области в Агентстве по регулированию цен и тарифов Ульяновской области и включению в кадровый резерв Агентства по регулированию цен и тарифов Ульяновской области» следующие изменения:

1) пункт 2.2 раздела 2 после слова «кандидатов» дополнить словами «оценки профессионального уровня»;

2) в разделе 3:

а) подпункт 4 пункта 3.1 изложить в следующей редакции:

«4) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

а) 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);

б) копии документов об образовании и (или) о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);»;

0001542

б) подпункт 2 пункта 3.7 изложить в следующей редакции:

«2) несоответствие квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

2.1) несоответствие квалификационным требованиям к специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования);

2.2) ограничения, связанные с поступлением на гражданскую службу и её прохождением и установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе»;

2) в разделе 4:

а) пункт 4.1 слова «, их в соответствии с квалификационными требованиям» исключить, после слова «дискуссий,» дополнить словами «подготовку проекта документа,», после слова «работ,» дополнить словами «решение практических задач или тестирование по вопросам,»;

б) пункт 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

Конкурсная комиссия определяет соответствие знаний, умений, профессиональных и личностных качеств, которыми обладает кандидат, знаниям, умениям, профессиональным и личностным качествам, профессиональному уровню, необходимым для исполнения должностных обязанностей в конкретной области и виде профессиональной служебной деятельности.»;

3) приложение № 4 изложить в следующей редакции:

#### «ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Методике проведения конкурсов  
на замещение вакантных  
должностей государственной  
гражданской службы Ульяновской  
области в Агентстве  
по регулированию цен и тарифов  
Ульяновской области и включение  
в кадровый резерв Агентства

по регулированию цен и тарифов  
Ульяновской области

## МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Ульяновской области), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Агентстве по регулированию цен и тарифов Ульяновской области и включение в кадровый резерв Агентства по регулированию цен и тарифов Ульяновской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая, главная, ведущая	Планирование и организация деятельности государственного органа, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчинённых, распределение обязанностей между подчинёнными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчинённых	Тестирование индивидуальное собеседование,  подготовка проекта документа,  написание реферата,  анкетирование  проведение групповых дискуссий
Специалисты	высшая, главная, ведущая старшая	Самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций	тестирование индивидуальное собеседование  подготовка проекта документа  написание реферата  анкетирование

			решение практических задач
Обеспечивающие специалисты	главная,	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов  выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование  индивидуальное собеседование  подготовка проекта документа  анкетирование  решение практических задач
	ведущая старшая младшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование  индивидуальное собеседование  анкетирование

»;

ж) приложение № 5 изложить в следующей редакции:

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ульяновской области в Агентстве по регулированию цен и тарифов Ульяновской области и включение в кадровый резерв Агентства по регулированию цен и тарифов Ульяновской области

**ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ  
профессиональных и личностных качеств граждан  
Российской Федерации (государственных гражданских служащих  
Ульяновской области), рекомендуемые при проведении конкурсов  
на замещение вакантных должностей государственной гражданской  
службы в Агентстве по регулированию цен и тарифов Ульяновской  
области и включение в кадровый резерв Агентства по регулированию цен  
и тарифов Ульяновской области  
(Описание методов оценки)**

## 1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ульяновской области (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Агентства по регулированию цен и тарифов Ульяновской области (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв, Агентство,) 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.

Секретарь комиссии по подготовке и проведению Конкурса перед началом тестирования разъясняет кандидатам порядок проведения тестирования.

Во время проведения тестирования кандидатам не разрешается выходить за пределы помещения, в котором проходит тестирование, обмениваться перечнями вопросов и ответами, использовать средства связи, фото-, аудио- и видеоаппаратуру, справочные материалы, письменные заметки и иные средства хранения и передачи информации.

В целях обеспечения контроля за установленным порядком проведения тестирования, а также обеспечения открытости указанного процесса в помещении для тестирования может осуществляться видеозапись тестирования.

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 учётом 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).

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.

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

Кандидатам предоставляется одинаковый лимит времени для прохождения тестирования.

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.

## **2. Анкетирование**

Анкетирование проводится по вопросам, составленным руководителями подразделений, образуемых в Агентстве, 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, профессиональной подготовке повышения квалификации), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

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

## **3. 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

подразделения, образуемого в Агентстве, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения образуемого в Агентстве, 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:

а) объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

б) шрифт - РТ Astra Serif, 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 подразделения образуемого в Агентстве, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения государственного органа, 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 5 бальная оценка по следующим критериям:

а) соответствие установленным требованиям оформления;

б) раскрытие темы;

в) аналитические способности, логичность мышления;

г) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

#### **4. Индивидуальное собеседование**

Дата проведения индивидуального собеседования определяется председателем конкурсной комиссии.

В день проведения индивидуального собеседования секретарь конкурсной комиссии представляет членам конкурсной комиссии:

а) биографическую справку на каждого кандидата (приложение № 3 к настоящему Описанию методов оценки);

б) копию должностного регламента;

в) заключение о результатах личностно-профессиональной диагностики.

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).

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем подразделения образуемого в Агентстве, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем подразделения образуемого в Агентстве, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

По результатам индивидуального собеседования выставляется оценка:

4 балла – если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил активность, показал наличие профессиональных знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей, умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

3 балла – если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал наличие профессиональных знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей, умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

2 балла – если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал наличие профессиональных знаний в соответствующей сфере, но допустил ошибки, показал наличие аналитических способностей, умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

1 балл – если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал отсутствие профессиональных знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей, отсутствие умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, вести деловые переговоры, самостоятельно принимать решения и неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

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 руководителя Агентства 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.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в бюллетень (приложение № 4 к настоящему Описанию методов оценки), результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

## **5. 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 подразделения, образуемого в Агентстве, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем подразделения, образуемого в Агентстве, 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 дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

## **6. 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 подразделения, образуемого в Агентстве, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем подразделения, образуемого в Агентстве, 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:

- а) соответствие установленным требованиям оформления;
- б) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- в) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;
- г) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- д) аналитические способности, логичность мышления;
- е) правовая и лингвистическая грамотность.

## **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.

В ходе решения практических задач кандидату предлагают рассмотреть ситуацию или проблему, которую необходимо проанализировать, дать

ей оценку и найти варианты её эффективного решения. Это может быть реальная проблема или смоделированная ситуация.

По итогам решения практических задач определяется уровень выраженности у кандидата знаний и умений, необходимых для замещения соответствующей вакантной должности.

По результатам решения практических задач выставляется оценка:

4 балла – если кандидат последовательно, в полном объёме, глубоко и правильно раскрыл содержание ситуации или проблемы, показал наличие знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей, умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умения обоснованно и самостоятельно принимать решения;

3 балла – если кандидат последовательно, в полном объёме раскрыл содержание ситуации или проблемы, показал наличие знаний в соответствующей сфере, но допустил незначительные ошибки, показал наличие аналитических способностей, умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения и умения самостоятельно принимать решения;

2 балла – если кандидат последовательно, но не в полном объёме раскрыл содержание ситуации или проблемы, показал наличие знаний в соответствующей сфере, но допустил значительные ошибки, показал отсутствие аналитических способностей, умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, отсутствие умений самостоятельно принимать решения;

0 баллов – если кандидат не раскрыл содержание ситуации или проблемы, показал отсутствие знаний в соответствующей сфере и аналитических способностей, отсутствие умений аргументированно отстаивать собственную точку зрения, отсутствие умения самостоятельно принимать решения.

Результаты оценки решения практических задач каждого кандидата вносятся членами конкурсной комиссии в ведомость оценки результатов решения практических задач (приложение № 2 к настоящему Описанию методов оценки).

Секретарь конкурсной комиссии определяет для каждого кандидата средний балл, который рассчитывается как среднее арифметическое оценок, выставленных членами конкурсной комиссии.».

2. Настоящий приказ вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Исполняющий обязанности  
руководителя



Г.А.Добровольская