



## ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПРИКАЗ

05.03.2025

№ 06

О конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей

В соответствии с частью 7 статьи 22, частью 4 статьи 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Администрации Томской области от 25.07.2013 № 307а «О конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Администрации Томской области и высшей группы должностей государственной гражданской службы Томской области в иных исполнительных органах Томской области, а также на включение в кадровые резервы государственной гражданской службы Томской области для замещения указанных должностей»,

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Образовать конкурсную комиссию Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей в составе согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Порядок работы конкурсной комиссии Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей и Методику проведения указанных конкурсов согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Признать утратившими силу следующие приказы Департамента труда и занятости населения Томской области:

от 22.01.2019 № 2 «О конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и

занятости населения Томской области» («Официальный интернет-портал правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 24.01.2019, № 7001201901240003);

от 26.08.2019 № 32 «О внесении изменения в приказ Департамента труда и занятости населения Томской области от 22.01.2019 № 2» («Официальный интернет-портал правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 27.08.2019, № 7001201908270004);

от 31.05.2021 № 15 «О внесении изменений в отдельные приказы Департамента труда и занятости населения Томской области» («Официальный интернет-портал правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 31.05.2021, № 7001202105310009);

от 09.03.2023 № 10 «О внесении изменений в приказ Департамента труда и занятости населения Томской области от 22.01.2019 № 2» («Официальный интернет-портал правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 13.03.2023, № 7001202303130002);

от 13.04.2023 № 20 «О внесении изменений в приказ Департамента труда и занятости населения Томской области от 22.01.2019 № 2» («Официальный интернет-портал правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 18.04.2023, № 7001202304180001);

от 07.06.2023 № 32 «О внесении изменения в приказ Департамента труда и занятости населения Томской области от 22.01.2019 № 2» («Официальный интернет-портал правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 09.06.2023, № 7001202306090002).

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник департамента



А.Б. Гомозова

Приложение № 1  
к приказу Департамента труда и  
занятости населения  
Томской области  
от 05.03.2025 № 06

Состав  
конкурсной комиссии Департамента труда и занятости  
населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных  
должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте  
труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый  
резерв Департамента труда и занятости населения Томской  
области для замещения указанных должностей

- |                                |   |   |
|--------------------------------|---|---|
| Гомозова<br>Анна Борисовна     | – | начальник Департамента труда и занятости населения<br>Томской области – председатель комиссии   |
| Шаманина<br>Ольга Викторовна   | – | заместитель начальника департамента-председатель<br>комитета развития рынка труда Департамента труда и<br>занятости населения Томской области, заместитель<br>председателя комиссии |
| Протасевич<br>Ирина Николаевна | – | специалист по кадрам 1 категории комитета правового и<br>кадрового обеспечения Департамента труда и занятости<br>населения Томской области – секретарь комиссии                     |

Члены комиссии:

- |                                   |   |  |
|-----------------------------------|---|--|
| Симонова<br>Светлана Вячеславовна | – | председатель комитета правового и кадрового обеспечения<br>Департамента труда и занятости населения Томской<br>области |
| Терехова<br>Юлия Александровна    | – | председатель комитета содействия занятости<br>Департамента труда и занятости населения Томской<br>области,             |

а также руководитель структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится должность государственной гражданской службы Томской области, на замещение которой либо на включение в кадровый резерв на замещение которой проводится конкурс;

представитель Администрации Томской области как органа по управлению государственной гражданской службой Томской области;

независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и государственной гражданской службы в количестве не менее одной четверти от общего числа членов комиссии (по согласованию).

В случае временного отсутствия председателя комиссии его функции осуществляет заместитель председателя комиссии

Приложение № 2  
к приказу Департамента труда и  
занятости населения  
Томской области  
от 05.03.2025 № 06

Порядок  
работы конкурсной комиссии Департамента труда и занятости  
населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных  
должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте  
труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый  
резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения  
указанных должностей и Методика проведения указанных конкурсов

## 1. Общие положения

1. Настоящие Порядок работы конкурсной комиссии Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей и Методика проведения указанных конкурсов (далее – Порядок) определяют:

методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей (далее – вакантные должности гражданской службы, конкурс, кадровый резерв), направленных на повышение объективности и прозрачности конкурсных процедур при формировании профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Томской области (далее – гражданская служба);

порядок и сроки работы конкурсной комиссии Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов (далее – комиссия).

2. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации, государственных гражданских служащих Томской области (далее – гражданские служащие), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующей должности гражданской службы (далее – квалификационные требования) и определения по результатам оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

## 2. Подготовка к проведению конкурса

3. Решение о проведении конкурса принимается представителем нанимателя на вакантную должность гражданской службы главной группы должностей гражданской службы (заместителя начальника Департамента труда и занятости

населения Томской области, председателя комитета), на основании мотивированного представления руководителя структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы главной, ведущей, старшей или младшей группы должностей гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс.

В мотивированном представлении должно содержаться полное наименование вакантной должности гражданской службы в соответствии со штатным расписанием Департамента труда и занятости населения Томской области. К мотивированному представлению прилагается проект объявления о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

4. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих указанному конкурсу конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов.

При подготовке к проведению конкурса комиссия до размещения объявления о конкурсе принимает решение о выборе дополнительных методов оценки, их количестве, критериев оценки. Указанное в настоящем абзаце решение комиссии оформляется по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

5. В целях повышения объективности и независимости работы комиссии по решению представителя нанимателя проводится обновление ее состава.

### 3. Проведение конкурса

6. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе на официальном сайте Администрации Томской области и сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» секретарь комиссии размещает объявление о конкурсе. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Положение), сведения о методах и критериях оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

7. В целях повышения доступности для граждан Российской Федерации, гражданских служащих, претендующих на замещение вакантных должностей гражданской службы (далее – претенденты), информации о применяемых в ходе конкурса методов оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, знаниями основ делопроизводства.

Доступ претендентам для прохождения предварительного тестирования предоставляется безвозмездно. Ссылка о прохождении предварительного тестирования размещается в тексте объявления о конкурсе.

Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

#### 8. Претендент не допускается к участию в конкурсе:

в связи с несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

в связи с несоответствием 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 указанные квалификационные требования);

в связи с ограничениями, связанными с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

При наличии любого из обстоятельств, указанных в абзацах втором – четвертом настоящего пункта, комиссия оформляет проект решения по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

Каждый член комиссии в течение одного рабочего дня со дня получения проекта решения комиссии голосует за или против принятия решения о недопущении претендента к участию в конкурсе посредством проставления подписи в графе напротив претендента, подписывает проект решения, а затем возвращает указанный в настоящем абзаце проект решения секретарю комиссии.

Голосование членами комиссии осуществляется в следующей последовательности:

секретарь комиссии;

руководитель структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс;

председатель комиссии;

заместитель председателя комиссии;

иные члены комиссии в любой последовательности.

Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии.

#### 9. Секретарь комиссии:

в случае подачи заявления и документов гражданами Российской Федерации и (или) гражданскими служащими, указанными в пункте 10 Положения, направляет проект решения комиссии, предусмотренный пунктом 8 настоящего Порядка, всем

членам комиссии исходя из последовательности голосования, указанной в пункте 8 настоящего Порядка, в течение 3 рабочих дней после даты окончания приема документов для участия в конкурсе, а также направляет указанным лицам извещения о недопущении к участию в конкурсе простым письмом в течение 7 календарных дней с даты принятия решения комиссии, предусмотренного пунктом 8 настоящего Порядка;

не позднее чем за 15 календарных дней до дня начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Администрации Томской области и сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов и направляет кандидатам указанную информацию в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы;

на заседании комиссии, проводимом на втором этапе конкурса, докладывает об итогах выполнения кандидатами конкурсных заданий.

10. Второй этап конкурса заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на основании представленных кандидатами документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки.

При оценке кандидатов, принимавших участие в специальной военной операции, учитываются их заслуги и личный вклад в защиту Отечества в соответствии с методами оценки согласно приложению № 3 к настоящему Порядку.

11. Для оценки профессионального уровня кандидатов на втором этапе конкурса используются не менее трех методов оценки.

Обязательными методами оценки для всех групп должностей являются:  
тестирование;

индивидуальное собеседование с членами комиссии.

Дополнительными методами оценки являются:

индивидуальное собеседование с представителем нанимателя и (или) с руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится должность гражданской службы главной, ведущей, старшей или младшей группы должностей гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс;

написание письменной работы (проектной работы, реферата, эссе);

анкетирование;

подготовка проекта документа, выполнение практического задания;

опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов;

другие методы оценки, не противоречащие федеральным законам и иным нормативным правовым актам, содержание которых определяется комиссией.

12. Оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов осуществляется комиссией в соответствии с методами оценки согласно приложению № 3 к настоящему Порядку.



13. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий присутствует представитель комиссии. Члены комиссии до начала заседания комиссии, на котором проводится индивидуальное собеседование с членами комиссии, должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий.

14. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания комиссии по решению представителя нанимателя ведется видео - и (или) аудиозапись либо стенограмма.

Комитетом правового и кадрового обеспечения Департамента труда и занятости населения Томской области создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

#### 4. Подведение итогов конкурса

15. Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, набранных кандидатом по итогам выполнения всех конкурсных заданий, оцениваемых членами комиссии. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов. При равной сумме голосов определяющим является значение балла, полученного кандидатом по результатам индивидуального собеседования с членами комиссии.

16. Результаты голосования комиссии оформляются решением комиссии по итогам конкурса по форме согласно приложению № 4 к настоящему Порядку и протоколом заседания комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к настоящему Порядку.

Указанное в абзаце первом настоящего пункта решение и протокол содержат итоговый балл, набранный каждым кандидатом, и место кандидата в рейтинге.

Принятие решения комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования членов комиссии с кандидатом не допускается.

Комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

17. Комиссия вправе рекомендовать включить в кадровый резерв кандидатов, итоговый балл которых составляет не менее 50 процентов максимально возможного балла.

Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса оформляется в письменной форме, либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

18. Информация о результатах конкурса размещается в 7-дневный срок со дня его завершения на официальном сайте Администрации Томской области и сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» и направляется кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

## Приложение № 1

к Порядку работы конкурсной комиссии Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей и Методике проведения указанных конкурсов

Форма

## Решение

конкурсной комиссии Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области

1. Утвердить дополнительные методы оценки для оценки профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Томской области

---

(указать должность государственной гражданской службы)

2. Утвердить критерии оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Томской области

---

(указать должность государственной гражданской службы)

Председатель конкурсной комиссии

---

(Подпись)

---

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Заместитель председателя  
конкурсной комиссии

---

(Подпись)

---

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Секретарь конкурсной комиссии

---

(Подпись)

---

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Независимые эксперты

---

(Подпись)

---

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

---

(Подпись)

---

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

---

(Подпись)

---

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Другие члены  
конкурсной комиссии

---

(Подпись)

---

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

---

(Подпись)

---

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

---

(Подпись)

---

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

## Приложение № 2

к Порядку работы конкурсной комиссии Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей и Методике проведения указанных конкурсов

Форма

## Решение

конкурсной комиссии Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области

1. Не допустить к конкурсу на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Томской области

(указать должность государственной гражданской службы)

следующих претендентов

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) претендента	Основание недопущения претендента к участию в конкурсе <*>	Согласен	Не согласен (указать основания)	Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) члена конкурсной комиссии
			<*>	<*>	

<\*> Член конкурсной комиссии ставит подпись в соответствующей графе.

<\*\*\*> В соответствии с пунктом 10 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»

Председатель конкурсной  
комиссии

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Заместитель председателя  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Секретарь конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Независимые эксперты

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Другие члены  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

## Приложение № 3

к Порядку работы конкурсной комиссии Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей и Методике проведения указанных конкурсов

## Методы

оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области и включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области

Группа должностей	Профессиональные и личностные качества, подлежащие оценке	Обязательные методы оценки	Дополнительные методы оценки
Главная	постановка задач и организация работы подчиненных; принятие управленческих решений; контроль и оценка исполнения; способность к управлению изменениями; мотивация и развитие подчиненных; ориентация на достижение результата; способность к саморазвитию; укрепление авторитета	тестирование, индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии	индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента или начальником Департамента; написание письменной работы (проектной работы, реферата, эссе); анкетирование; опросник профессиональных и

	государственных гражданских служащих; качественная подготовка документов; убедительность коммуникации		личностных качеств кандидатов
Ведущая	ориентация на достижение результата; работа в команде; способность к саморазвитию; способность к бесконфликтному деловому стилю общения; укрепление авторитета государственных гражданских служащих; качественная подготовка документов; умение планировать деятельность и результат; сбор и анализ информации; стремление обеспечить качественное и своевременное предоставление государственных услуг; убедительность коммуникации		индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента; написание письменной работы (реферата, эссе); анкетирование; подготовка проекта документа, выполнение практического задания; опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов
Старшая	ориентация на достижение результата; работа в команде; способность к саморазвитию; способность к бесконфликтному деловому стилю общения; укрепление авторитета государственных гражданских служащих; качественная подготовка документов; сбор и анализ информации; стремление обеспечить качественное и своевременное предоставление государственных услуг; умение планировать		индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента; анкетирование; подготовка проекта документа, выполнение практического задания

	деятельность и результат; убедительность коммуникации		
--	---	--	--

## 1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей (далее – кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации, основами делопроизводства, знаниями основ Конституции Российской Федерации, Устава (Основного Закона) Томской области, законодательства Российской Федерации о государственной службе Российской Федерации и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также функциональными знаниями и умениями в соответствии с областью и видом профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов, включающий общие для всех кандидатов унифицированные задания и дополнительные задания, которые формируются в соответствии с квалификационными требованиями с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для прохождения тестирования (60 минут). На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Максимальный балл по итогам оценки тестирования – 25.

Тестирование проводится в очном режиме.

Итоги тестирования оформляются секретарем комиссии в виде справки на основании результатов прохождения теста кандидатами. Справка об итогах тестирования предоставляется секретарем комиссии на ознакомление членам комиссии до начала заседания комиссии, на котором проводится индивидуальное собеседование с членами комиссии.

## 2. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным 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 за последние 3 года (на дату



размещения объявления о конкурсе), о мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикации в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Анкета оценивается: представителем нанимателя на вакантную должность гражданской службы главной группы должностей гражданской службы (заместителя начальника Департамента труда и занятости населения Томской области, председателя комитета), руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв.

Максимальный балл по итогам оценки анкетирования – 10.

### 3. Подготовка реферата

Подготовка реферата является методом оценки, который позволяет оценить способность к сбору, анализу и систематизации информации, качественной подготовке документов.

Темы реферата определяет: представитель нанимателя на вакантную должность гражданской службы главной группы должностей гражданской службы (заместителя начальника Департамента труда и занятости населения Томской области, председателя комитета), руководитель структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв.

Темы реферата формулируются исходя из должностных обязанностей по соответствующей должности государственной гражданской службы и размещаются в объявлении о конкурсе.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники и литературу.

Реферат оценивается: представителем нанимателя на вакантную должность гражданской службы главной группы должностей гражданской службы (заместителя начальника Департамента труда и занятости населения Томской области, председателя комитета), руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв; независимым экспертом конкурсной комиссии.

Максимальный балл по итогам оценки реферата – 15.

### 4. Подготовка проектной работы

Проектная работа является методом оценки, который позволяет оценить аналитические способности, стратегическое видение кандидатов, способность к управлению изменениями.

Темы проектной работы определяет: представитель нанимателя на вакантную должность гражданской службы главной группы должностей гражданской службы (заместителя начальника Департамента труда и занятости населения Томской области, председателя комитета), руководитель структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого

находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв.

Тема проектной работы связана с развитием одного из направлений в деятельности структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области.

Проектная работа должна содержать ссылки на использованные источники и литературу.

Содержание проектной работы оценивается: представителем нанимателя на вакантную должность гражданской службы главной группы должностей гражданской службы (заместителя начальника Департамента труда и занятости населения Томской области, председателя комитета), руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв; независимым экспертом конкурсной комиссии.

Максимальный балл по итогам оценки проектной работы – 15.

## 5. Подготовка эссе

Эссе как метод оценки нацелен на выявление ценностных ориентаций кандидата, способности выражать индивидуальную точку зрения по рассматриваемому вопросу.

Темы эссе определяются руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв.

Эссе оценивается руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв.

Максимальный балл по итогам оценки эссе – 15.

## 6. Подготовка проекта документа, выполнение практического задания

Подготовка кандидатом проекта документа, выполнение практического задания позволяет оценить знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствии с областью и видом профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв.

Кандидату предлагается выполнить практическое задание или подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка (подготовка) которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

Оценка выполненного практического задания или подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, в штате которого находится должность

гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв.

Максимальный балл по итогам оценки подготовленного проекта документа, выполненного практического задания – 15.

#### 7. Индивидуальное собеседование с представителем нанимателя, руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области

В рамках индивидуального собеседования с представителем нанимателя, руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения Томской области, задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

С учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв, комиссией на время проведения первого этапа конкурса определяются критерии, по которым будет проводиться оценка. Составляется перечень вопросов, позволяющий оценить профессиональные и личностные качества в соответствии с определенными критериями.

Максимальный балл по итогам оценки индивидуального собеседования – 20.

#### 8. Индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии

Индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии проводится в форме критериального структурированного интервью для оценки личностных и профессиональных качеств.

С учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв, комиссией при подготовке к проведению конкурса утверждаются критерии, по которым будет проводиться оценка. Составляется перечень вопросов, позволяющих оценить профессиональные и личностные качества в соответствии с утвержденными комиссией критериями.

Максимальный балл по итогам оценки индивидуального собеседования с членами конкурсной комиссии – 25.

#### 9. Опросник профессиональных и личностных качеств кандидатов

Перечень оцениваемых качеств определяется в соответствии с базовыми квалификационными требованиями к умениям, необходимым для замещения вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых проводится конкурс, конкурс на включение в кадровый резерв, для каждой группы должностей гражданской службы и включает в себя управленческие умения, общие профессиональные и прикладные профессиональные умения.

Максимальный балл по итогам опросника профессиональных и личных качеств – 5.

## Приложение № 4

к Порядку работы конкурсной комиссии Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей и Методике проведения указанных конкурсов

Форма

## Решение

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Томской области

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя отчество (последнее – при наличии) члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Томской области

\_\_\_\_\_  
(наименование должности)

## 3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя отчество (последнее – при наличии) кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

## 4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(Фамилия, имя отчество (последнее – при наличии) кандидата, занявшего _____ в рейтинге) (указать место)*			
Фамилия, имя отчество (последнее – при наличии) члена конкурсной комиссии	«За»	«Против»	«Воздержался»
Итого			

-----  
<\*> место в рейтинге

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

---



---

## 5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя отчество (последнее – при наличии) кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Томской области

## 6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв государственного органа следующих кандидатов

Фамилия, имя отчество (последнее – при наличии) кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв государственного органа	Группа должностей государственной гражданской службы Томской области

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены конкурсной комиссии

(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))	
Председатель конкурсной комиссии	
(Подпись)	(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))
Заместитель председателя конкурсной комиссии	
(Подпись)	(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))
Секретарь конкурсной комиссии	
(Подпись)	(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))
Независимые эксперты	
(Подпись)	(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))
(Подпись)	(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))
(Подпись)	(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))
Другие члены конкурсной комиссии	
(Подпись)	(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))
(Подпись)	(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))
(Подпись)	(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))

## Приложение № 5

к Порядку работы конкурсной комиссии Департамента труда и занятости населения Томской области по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области в Департаменте труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области, а также на включение в кадровый резерв Департамента труда и занятости населения Томской области для замещения указанных должностей и Методике проведения указанных конкурсов

Форма

**ПРОТОКОЛ**  
заседания конкурсной комиссии  
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв  
государственной гражданской службы Томской области

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы Томской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы Томской области

\_\_\_\_\_  
(наименование группы должностей)

## 3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственной гражданской службы Томской области (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			



(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственной гражданской службы Томской области

Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Томской области

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии))

Председатель конкурсной  
комиссии

(Подпись)

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Заместитель председателя  
конкурсной комиссии

(Подпись)

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Секретарь конкурсной комиссии

(Подпись)

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Независимые эксперты

(Подпись)

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

(Подпись)

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

(Подпись)

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

Другие члены  
конкурсной комиссии

(Подпись)

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

(Подпись)

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))

(Подпись)

(Фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии))