ДЕПАРТАМЕНТ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

«03» 12 2020 года № 290

г. Вологда

О внесении изменений в приказ Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды области от 14 июня 2018 года № 336

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды области от 14 июня 2018 года № 336 «Об утверждении Положения о порядке работы конкурсной комиссии Департамента на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв, Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте» следующие изменения:

1.1 в Положении о порядке работы конкурсной комиссии Департамента на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв (приложение 1), утвержденном указанным приказом:

пункт 2.2 раздела 2 дополнить абзацем следующего содержания:

«Департаментом создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения государственными гражданскими служащими (гражданами) конкурсных процедур.»;

в пункте 3.5 раздела 3 после слов «Конкурсная комиссия оценивает» дополнить словами «профессиональный уровень»;

1.2 в Методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей

государственной гражданской службы области в Департаменте (приложение 2), утвержденной указанным приказом:

пункт 2.24 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«2.24. Решение, указанное в подпункте «а» пункта 2.23 настоящей Методики, принимается конкурсной комиссией, если результаты конкурсных процедур оказались удовлетворительными. Удовлетворительными считаются результаты, если кандидаты (кандидат) получили (получил) по каждому из примененных методов оценки, следующие итоговые оценки (в баллах)[4]:

1 балл и более - по результатам тестирования, включающего тесты по вопросам на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка), на знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, на знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом, на знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий[5];

2 балла и более - по результатам индивидуального собеседования;

6 баллов и более - по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью);

6 баллов и более - по результатам написания реферата;

8 баллов и более - по результатам групповой дискуссии;

5 баллов и более - по результатам анализа кейсов (решение практических задач);

6 баллов и более – по результатам подготовки проекта документа.

Победителем конкурса определяется кандидат, получивший по результатам конкурсных процедур, являющимися удовлетворительными, наибольшее количество итоговых баллов.

Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, полученных кандидатом, по результатам всех конкурсных процедур.

В том случае если кандидаты получили одинаковое количество итоговых баллов, то с ними членами конкурсной комиссии проводится дополнительное собеседование.»;

пункт 2.26 раздела 2 дополнить абзацем следующего содержания:

«5 баллов и менее - по результатам подготовки проекта документа.»;

1.2.1 приложение 2 к Методике «Методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов» изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу;

1.2.2 в приложении 3 к Методике «Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов»:

абзац восьмой пункта 3 изложить в следующей редакции:

«При проведении собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) конкурсной комиссией:

при наличии технической возможности по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения может быть принято решение о проведении собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) в формате видеоконференции;

по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения, что позволяет сравнить ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.»;

абзацы 5-10 пункта 5 изложить в следующей редакции:

«По результатам проведенного анализа кейсов (решения практических заданий) профессиональные и деловые компетенции кандидата, относящиеся к замещению соответствующей должности, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем - от 0 до 2 баллов;

способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы - от 0 до 2 баллов;

собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам по решению проблем - от 0 до 2 баллов;

предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации - от 0 до 2 баллов;

способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей - от 0 до 2 баллов.»;

дополнить пунктом 6 следующего содержания:

«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 структурного подразделения Департамента, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Департамента, 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.

По результатам проведения оценки проекта документа профессиональные и деловые компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-бальной шкале каждая:

соответствие установленным требованиям оформления – от 0 до 2 баллов;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа – от 0 до 2 баллов;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации – от 0 до 2 баллов;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа – от 0 до 2 баллов;

аналитические способности, логичность мышления – от 0 до 2 баллов;

правовая и лингвистическая грамотность – от 0 до 2 баллов.

Итоговая оценка кандидата по результатам оценки проекта документа определяется путем сложения баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 12 баллов.

При этом каждой профессиональной и деловой компетенции кандидата присваивается значение:

«2 балла», если компетенция продемонстрирована на высоком уровне;

«1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована.

Результаты оценки проекта документа заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 8 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам оценки проекта документа в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 7 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).»;

1.3 приложение 7 к «Описанию методов оценки профессиональных и

личностных качеств кандидатов» изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу;

1.4 дополнить «Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов» приложением 8 согласно приложению 3 к настоящему приказу.

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

Начальник Департамента Д.А. Банников

Приложение 1
к приказу Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды области
от «02» 12 2020 г. № 290

«Приложение 2
к Методике

МЕТОДЫ
ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ КАНДИДАТОВ

При проведении конкурса используются методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов в зависимости от категории и группы вакантных должностей государственной гражданской службы области:

тестирование;

индивидуальное собеседование;

собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью);

написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности государственного органа области;

анализ кейсов (решение практических заданий);

подготовка проекта документа.

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	высшая	компьютерное тестирование*; собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*; анализ кейсов (решение практических заданий)*.
	главная	компьютерное тестирование*; индивидуальное собеседование с начальником Департамента и (или) лицом, уполномоченным начальником Департамента*; собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*; анализ кейсов (решение практических заданий)*; написание реферата.
Специалисты	ведущая	компьютерное тестирование*; индивидуальное собеседование с начальником Департамента и (или) лицом, уполномоченным начальником Департамента*; собеседование с членами конкурсной комиссии

		(интервью)*; подготовка проекта документа*; написание реферата.
	старшая	компьютерное тестирование*; индивидуальное собеседование с начальником Департамента и (или) лицом, уполномоченным начальником Департамента*; собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*

*обязательные для применения методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов »

Приложение 2
к приказу Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды области
от «02» 12 2020 г. № 490
«Приложение 7
к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

ИТОГОВАЯ ВЕДОМОСТЬ
конкурсных процедур

Наименование должности _____

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты конкурсных процедур второго этапа конкурса с применением методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (в баллах):										Итоговая сумма баллов
		Тест на знание законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы, противодействия коррупции (от 0 до 3)	Тест на знание государственного языка РФ - русского языка (от 0 до 3)	Тест на знания в области информационно-телекоммуникационных технологий (от 0 до 3)	Тест на знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, установленные должностным регламентом (от 0 до 3)	Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) (от 0 до 10)	Индивидуальное собеседование (от 0 до 3)	Реферат (от 0 до12)	Групповая дискуссия (от 0 до 15)	Анализ кейсов (решение практических заданий) (от 0 до 10)	Подготовка проекта документа (от 0 до 12)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.		итоговая оценка по результатам компьютерного тестирования:										
2.		итоговая оценка по результатам компьютерного тестирования:										

_____ «____» _____202__ г.

(подпись секретаря конкурсной комиссии) (расшифровка подписи) ».

Приложение 3
к приказу Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды области
от «03» 12 2020 г. № 290

«Приложение 8
к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

Оценочная ведомость кандидатов
по результатам подготовки проекта документа

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые качества кандидатов в баллах						Итоговая оценка (от 0 до 12)
		соответствие установленным требованиям оформления (от 0 до 2)	понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства РФ (от 0 до 2)	обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	аналитические способности, логичность мышления (от 0 до 2)	правовая и лингвистическая грамотность (от 0 до 2)	
1.								

_____/_____ «____» _____202__г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Критерии оценки:
«2 балла», если компетенция продемонстрирована на высоком уровне;
«1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;
«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована. ».