ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИРОВЫХ СУДЕЙ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

10 февраля 2021 г. № 16

О внесении изменений в приказ начальника департамента № 86 от 19 июня 2018 г. «Об утверждении Положения о порядке работы конкурсной комиссии на замещение вакантных должностей, на включение в кадровый резерв департамента и Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в департаменте по обеспечению деятельности мировых судей Вологодской области»

В соответствии с постановлением Губернатора области от 12 ноября 2020 г. № 259 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. В разделе 2 «Организация проведения конкурса» Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в департаменте по обеспечению деятельности мировых судей Вологодской области, утвержденной приказом начальника департамента № 86 от 19 июня 2018 г. «Об утверждении Положения о порядке работы конкурсной комиссии на замещение вакантных должностей, на включение в кадровый резерв департамента и методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в департаменте по обеспечению деятельности мировых судей Вологодской области» (далее - Методика):

пункт 2.24. дополнить абзацем 8 следующего содержания:

«6 баллов и более - по результатам подготовки проекта документа.»;

пункт 2.26. дополнить абзацем 8 следующего содержания:

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

2. Приложение 2 к Методике «Методы профессиональных и личностных качеств кандидатов» изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу.

3. Абзац 8 пункта 3 «Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)» приложения 3 «Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов» к Методике изложить в новой 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 начальника департамента ведётся видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения, 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.».

4. Дополнить приложение 3 «Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов» к Методике пунктом 5 следующего содержания:

«5. Подготовка проекта документа

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по ведущей группе должностей гражданской службы. 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 по ведущей группе должностей гражданской службы, руководителем структурного подразделения департамента, в котором проводится конкурс на включение в кадровый резерв или иным уполномоченным лицом. 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-балльной 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;

"О баллов", если компетенция не продемонстрирована.».

5. Приложение 4 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов приложения 3 к Методике изложить в новой редакции согласно приложению 3 к настоящему приказу.

6. Приложение 8 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов приложения 3 к Методике изложить в новой редакции согласно приложению 3 к настоящему приказу.

7. Приложение 5 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов приложения 3 к Методике исключить, приложения 6,7, 8 считать приложениями 5, 6, 7 соответственно.

8. Настоящий приказ вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Начальник департамента Н.П. Крутовский