Департамент топливно-энергетического комплекса и тарифного регулирования Вологодской области

ПРИКАЗ

18 апреля 2023 года № 50

г. Вологда

О внесении изменений в приказ Департамента топливно-энергетического комплекса и тарифного регулирования Вологодской области от 13.06.2018 № 78

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте топливно-энергетического комплекса и тарифного регулирования Вологодской области, утвержденную приказом Департамента топливно-энергетического комплекса и тарифного регулирования Вологодской области от 13 июня 2018 года № 78 «О конкурсе на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте топливно-энергетического комплекса и тарифного регулирования области», следующие изменения:

1.1. пункт 1.2 изложить в следующей редакции:

«1.2. Конкурс на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте (далее – конкурс) заключается в оценке профессионального уровня гражданских служащих (граждан) на замещение должности гражданской службы, проверке их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы и определении по результатам таких оценки и проверки гражданских служащих (граждан) из числа всех гражданских служащих (граждан), изъявивших желание участвовать в конкурсе и допущенных к участию в нем (далее – кандидат), победителя (победителей) конкурса.»;

1.2. абзац третий пункта 2.3 изложить в следующей редакции:

«первый этап конкурса заключается в привлечении гражданских служащих (граждан) к участию в конкурсе и оценке их соответствия квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы соответствующих категории и группы (к уровню профессионального образования, стажу государственной гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки) на основе анализа представленных документов;»;

1.3. в пункте 2.4:

1.3.1. абзац двенадцатый изложить в следующей редакции:

«- секретарь конкурсной комиссии направляет информацию о конкурсе в Департамент государственной службы и кадровой политики Правительства области для размещения на официальном сайте Департамента государственной службы и кадровой политики Правительства области в сети «Интернет».»;

1.3.2. сноску 1 исключить;

1.4. в пункте 2.7:

1.4.1. сноску 2 считать сноской 1;

1.4.2. в сноске 1 слова «Департамента государственной службы и кадровой политики области» заменить словами «Департамента государственной службы и кадровой политики Правительства области»;

1.5. абзац первый пункта 2.10 изложить в следующей редакции:

«2.10. Гражданский служащий (гражданин) не допускается к участию в конкурсе в случае его несоответствия квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы соответствующих категории и группы (к уровню профессионального образования, стажу государственной гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки), на замещение которых объявлен конкурс, а также требованиям к гражданским служащим, установленным законодательством Российской Федерации о гражданской службе.»;

1.6. в пункте 2.13 сноску 3 считать сноской 2;

1.7. в пункте 2.14 слова «Департаментом государственного управления и кадровой политики области» заменить словами «Департаментом государственной службы и кадровой политики Правительства области»;

1.8. в пункте 2.15 сноску 1 исключить;

1.9. пункт 2.20 изложить в следующей редакции:

«2.20. Комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также профессиональный уровень кандидатов на основе результатов конкурсных процедур второго этапа конкурса.»;

1.10. в пункте 2.24:

1.10.1. сноски 4-5 считать сносками 3-4 соответственно;

1.10.2. дополнить абзацем следующего содержания:

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

1.11. в пункте 2.26:

1.11.1. сноски 4-5 считать сносками 3-4 соответственно;

1.11.2. дополнить абзацем следующего содержания:

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

1.12. в пункте 3.4 сноску 1 исключить;

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

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

1.14.1. в пункте 1:

1.14.1.1 абзац третий после слов «автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области»» дополнить словами «, в том числе с применением дистанционных технологий.»;

1.14.1.2. в четвертом абзаце слова «Департамент государственного управления и кадровой политики области» заменить словами «Департамент государственной службы и кадровой политики Правительства области»;

1.14.1.3. абзацы шестой-девятый изложить в следующей редакции:

««3 балла», если даны правильные ответы на 86 - 100 процентов вопросов;

«2 балла», если даны правильные ответы на 71 - 85 процентов вопросов;

«1 балл», если даны правильные ответы на 50 - 70 процентов вопросов;

«0 баллов», если даны правильные менее чем на 50 процентов вопросов.»;

1.14.1.4. в двенадцатом абзаце слова «Департамента государственного управления и кадровой политики области» заменить словами «Департамента государственной службы и кадровой политики области»;

1.14.2. пункт 2 дополнить абзацами следующего содержания:

«При проведении индивидуального собеседования:

при наличии технической возможности по предложению представителя нанимателя, иного лица Департамента, уполномоченного им или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения может быть принято решение о проведении индивидуального собеседования в формате видеоконференции;

по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения.»;

1.14.3. пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3. Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью).

Задача проведения собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) – получение информации о профессиональных целях, организаторских способностях, ценностных ориентациях, коммуникативных и личностно-профессиональных компетенциях кандидата.

Интервью направлено на выявление уровня развития профессиональных компетенций, в том числе ориентацию кандидата на решение задач развития, оценку кандидатом собственных достижений и неудач, эффективного мышления, коммуникативных умений, способности работать напряженно и практических умений в области управления.

Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) – психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в проведении разговора, беседы между кандидатом и членами конкурсной комиссии (далее - интервьюер). Интервьюер задает вопросы кандидату, при этом он не ведет с ним активного диалога, не высказывает своего мнения и открыто не дает своей личной оценки ответов кандидата или задаваемых вопросов.

При собеседовании с членами конкурсной комиссии (интервью) кандидату задают заранее определенные вопросы.

В ходе проведения собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) конкурсной комиссией также проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий.

Собеседование с членами конкурсной комиссии позволяет оценить не только профессиональные, но и личностные качества кандидата.

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 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 результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующей категории и группы, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

профессиональные знания и умения - от 0 до 2 баллов;

ориентированность на качество и результат - от 0 до 2 баллов;

коммуникативные умения - от 0 до 2 баллов;

мотивация для занятия искомой должности - от 0 до 2 баллов;

способность к разрешению проблемных ситуаций, прогнозированию - от 0 до 2 баллов.

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл и заносит его в лист оценки кандидатов (приложение 2 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).

В дальнейшем определяется общий балл кандидата, который находится путем сложения баллов, выставленных соответствующему кандидату членом конкурсной комиссии, принимающим участие в ее заседании, по каждой компетенции. Итоговая сумма баллов кандидата определяется путем сложения общих баллов кандидата, выставленных каждым членом конкурсной комиссии, принимающим участие в ее заседании.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) определяется путем деления итоговой суммы балла на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Полученное значение итоговой оценки округляется до целого числа. При этом округление производится следующим образом: если первый знак после запятой равен 5 и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее 5, то первый знак остается без изменения. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

Результаты оценки собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 3 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 8 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).»;

1.14.4. пункт 5 дополнить абзацами следующего содержания:

«При проведении групповой дискуссии:

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

по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма ее проведения, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов по одним и тем же обсуждаемым темам для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.»;

1.14.5. в пункте 6:

1.14.5.1. в абзаце третьем слова «и деловых» исключить;

1.14.5.2. в абзаце пятом слова «и деловые» исключить;

1.14.5.3. в абзаце одиннадцатом слова «и деловой» исключить;

1.14.6. дополнить пунктом 7 следующего содержания:

«7. 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 должности гражданской службы, по которой проводится конкурс. 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, в котором проводится конкурс или иным уполномоченным лицом. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 9 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

По результатам проведения оценки проекта документа профессиональные компетенции кандидата, относящиеся к замещению соответствующей должности, 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;

«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована.»;

1.14.7. во второй строке седьмого столбца таблицы приложения 3 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов слова «Личностно-профессиональная подготовка» заменить словами «Способность к разрешению проблемных ситуаций, прогнозированию»;

1.14.8. в строке второй таблицы приложения 6 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов слова «и деловые» исключить;

1.14.9. в разделе IV приложения 7 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов слова «и деловых» исключить;

1.14.10. таблицу приложения 8 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов:

1.14.10.1. дополнить столбцом 12 «Подготовка проекта документа (от 0 до 12);

1.14.10.2. столбец 12 считать столбцом 13;

1.14.11. дополнить приложением 9 согласно приложению 2 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 29 апреля 2023 года.

Начальник Департамента Е.М. Мазанова

Приложение 1 к приказу
Департамента ТЭК и ТР
области от 18.04.2023 № 50

«Приложение 2
к Методике

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ КАНДИДАТОВ

При проведении конкурса конкурсная комиссия Департамента (далее – конкурсная комиссия) оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур с использованием следующих методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – метод оценки):

тестирование;

индивидуальное собеседование;

собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью);

написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности Департамента;

групповая дискуссия;

подготовка проекта документа;

анализ кейсов (решение практических заданий).

При проведении конкурсных процедур могут также использоваться иные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	высшая, главная	тестирование*, индивидуальное собеседование*, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*, анализ кейсов (решение практических заданий)*, групповая дискуссия, написание реферата
Специалисты	главная	тестирование*, индивидуальное собеседование*, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*, анализ кейсов (решение практических заданий)*, написание реферата
	ведущая	тестирование*, индивидуальное собеседование*,

* Обязательные для применения методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

		собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*, подготовка проекта документа*, написание реферата
	старшая	тестирование*, индивидуальное собеседование*, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*
Обеспечивающие специалисты	главная, ведущая	тестирование*, индивидуальное собеседование*, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*, анализ кейсов (решение практических заданий)*, написание реферата
	старшая	тестирование*, индивидуальное собеседование*, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*

»

Приложение 2 к приказу Департамента
ТЭК и ТР области от 18.04.2023 № 50

«Приложение 9
к Описанию методов оценки
профессиональных и личностных
качеств кандидатов

Оценочная ведомость кандидатов
по результатам подготовки проекта документа

№ п/п	Ф.И.О. кандидатов	Критерии оценки 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 Российской Федерации (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)*	

«___» _____20___ г. _____/_____
(подпись руководителя структурного подразделения Департамента) / (расшифровка подписи)

***Критерии оценки:**
0 баллов – компетенция не продемонстрирована;
1 балл – компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;
2 балла – компетенция продемонстрирована на высоком уровне

»