**Департамент лесного комплекса Вологодской области**

# ПРИКАЗ

«23» мая 2023 года № 686

О внесении изменений в приказ Департамента лесного комплекса Вологодской области от 6 июля 2018 года № 960

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в приказ Департамента лесного комплекса области от 6 июля 2018 года № 960 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области в Департаменте лесного комплекса Вологодской области» следующие изменения:

1.1 пункт 3.6. Положения о порядке работы конкурсной комиссии в Департаменте лесного комплекса Вологодской области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв (приложение 1), утвержденного указанным приказом, изложить в следующей редакции:

«3.6. Решения конкурсной комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и оформляются протоколом, который подписывает председатель конкурсной комиссии либо лицо, председательствующее на заседании конкурсной комиссии.

Протокол рассылается членам конкурсной комиссии и при необходимости направляется в заинтересованные органы исполнительной государственной власти области и иные организации.

Допускается принятие решений конкурсной комиссии в заочной форме – путем опроса членов комиссии.

Для принятия решения путем опроса членов конкурсной комиссии необходимо собрать не менее 2/3 подписей членов конкурсной комиссии за принятие соответствующего решения от общего числа членов конкурсной комиссии.

Решения конкурсной комиссии, принятые путем опроса членов конкурсной комиссии, вносятся в протокол очередного заседания конкурсной комиссии.

При равенстве голосов решающим голосом является голос председателя конкурсной комиссии, либо лица, председательствующего на заседании комиссии.»;

1.2 в Методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте лесного комплекса области Вологодской области (приложение 2) (далее – Методика), утвержденной указанным приказом:

1.2.1 абзац двенадцатый пункта 2.4 изложить в следующей редакции:

«- Департамент направляет информацию о конкурсе в Департамент государственной службы и кадровой политики Правительства области (далее – уполномоченный орган) для размещения на официальном сайте Правительства области в сети «Интернет».»;

1.2.2 пункт 2.7 изложить в следующей редакции

«2.7. Гражданский служащий (гражданин) вправе представить в Департамент вместе с документами, указанными в пункте 2.6 настоящей Методики, копию сертификата по результатам прохождения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области».

Сертификат выдается на категорию (категории) и группу (группы) должностей гражданской службы, на замещение которой (которых) гражданский служащий (гражданин) участвовал в конкурсе и проходил тестирование.

Представление гражданским служащим (гражданином) сертификата для участия в конкурсе на замещение должности гражданской службы соответствующих категории и группы предоставляет ему возможность в течение одного года со дня прохождения тестирования быть освобожденным от прохождения повторного тестирования на аналогичные категорию и группу должностей гражданской службы, на которую (которые) сертификат был ранее выдан, а также на нижестоящую группу соответствующей категории должностей гражданской службы.

Сертификат выдается гражданскому служащему (гражданину) уполномоченным органом в течение 3 дней с момента обращения за ним.

Копия сертификата подлежит заверению специалистом Департамента, осуществляющим прием документов на конкурс.»;

1.2.3 в пункте 2.14 слова «Департаментом государственного управления и кадровой политики Правительства области» заменить словами «уполномоченным органом»;

1.2.4 пункт 2.29 изложить в следующей редакции:

«Результаты голосования и решение конкурсной комиссии оформляются протоколом, который подписывается председательствующим, секретарем и иными членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.»;

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

1.2.6 приложение 3 к Методике «Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов» изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу.

2. Отделу правовой и административной работы (Уссар Е.Г.):

направить настоящий приказ в территориальный орган Министерства юстиции Российской Федерации по Вологодской области, прокуратуру области, Волжскую межрегиональную природоохранную прокуратуру, Череповецкую межрайонную природоохранную прокуратуру Волжской межрегиональной природоохранной прокуратуры;

обеспечить опубликование (размещение) настоящего приказа в областной газете «Красный Север» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru);

обеспечить размещение настоящего приказа в государственной информационной системе «Официальный портал Правительства Вологодской области».

3. Отделу кадров и профессионального образования управления правовой и кадровой работы (Иванов Н.В.) обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Департамента лесного комплекса Вологодской области.

4. Настоящий приказ вступает в силу по истечении 10 дней после дня его официального опубликования.

Начальник Департамента  Р.Б. Марков

Приложение 1
к приказу Департамента лесного
комплекса Вологодской области
от «23» мая 2023 г. №686

«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 Департамента;

групповая дискуссия;

анализ кейсов (решение практических заданий);

подготовка проекта документа.

| Категории должностей | Группы должностей | Методы оценки |
|---|---|---|
| руководители | высшая | тестирование*, индивидуальное собеседование*, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*, анализ кейсов (решение практических заданий)*, групповая дискуссия, написание реферата |
| | 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*, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)*, подготовка проекта документа*, |

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

---

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

Приложение 2
к приказу Департамента лесного
комплекса Вологодской области
от «23» мая 2023 г. № 686

«Приложение 3
к Методике

**Описание**
**методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидата**

При проведении конкурса конкурсная комиссия Департамента лесного комплекса Вологодской области (далее – Департамент, 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.

1. Тестирование

Тестирование проводится в целях проведения объективной и прозрачной оценки уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленными должностным регламентом, а также знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий. Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов и содержания тестов.

Департамент осуществляет тестирование с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской

области», в том числе с применением дистанционных технологий, в соответствии с распоряжением Губернатора области от 28 декабря 2015 года № 4231-р «Об организации проведения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области», в том числе с применением дистанционных технологий. Результаты тестирования в процентах отражаются в сертификате и (или) протоколе тестирования, которые выдает уполномоченный орган.

Результаты выполнения кандидатами каждого из тестов, включающих вопросы на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка), знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции, знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленные должностным регламентом, знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий, оцениваются по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

«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 ответы менее чем на 50 процентов вопросов.

Итоговая оценка в баллах по результатам проведения тестирования находится путем сложения баллов, полученных кандидатом по каждому из вышеперечисленных видов тестов, и деления полученной суммы баллов на количество видов тестов, которые указывал Департамент в заявке на проведении компьютерного тестирования. Полученное значение округляется до целого числа, при этом если первый знак после запятой равен 5 и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее 5, то первый знак остается без изменения.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 9 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).

При проведении конкурса для замещения должностей категории «руководители» высшей и главной групп с письменного согласия кандидата проводятся тесты, включающие вопросы на определение профессиональных и личностных качеств кандидата (далее – психологический тест). В рамках психологического теста оцениваются способности и личностные качества кандидата. Проведение оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, а также получение, хранение и передача результатов психологического тестирования осуществляются в соответствии с Методическими рекомендациями, утверждаемыми уполномоченным органом.

2. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование проводит начальник Департамента или иное лицо Департамента, уполномоченное им.

Основная цель индивидуального собеседования - получение информации, которая позволит:

провести оценку профессионального уровня кандидата в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, его профессиональных качеств;

определить, какие профессиональные качества преобладают у кандидата, а какие, наоборот, нуждаются в дальнейшем развитии, насколько эти качества важны.

Вопросы должны способствовать выявлению профессионального уровня кандидата, в частности наличия:

знаний и умений в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом;

иных профессиональных знаний и умений в соответствующей области и виде профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

По результатам проведенного индивидуального собеседования уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности соответствующих категории и группы, оценивается по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

«3 балла», если кандидат высоко компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (в значительной степени);

«2 балла», если кандидат в целом компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (компетентность соответствует требованиям к должности соответствующей категории и группы);

«1 балл», если кандидат ограниченно компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (компетентен только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации);

«0 баллов», если кандидат некомпетентен для замещения должности соответствующих категории и группы.

В случае присвоения крайних оценок приводится краткая мотивировка, обосновывающая принятое лицом, проводившим индивидуальное собеседование, решение.

При проведении индивидуального собеседования:

при наличии технической возможности по предложению начальника Департамента, 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 начальника Департамента ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения.

Начальник Департамента, или начальник структурного подразделения Департамента, в котором проводится конкурс, или лицо, уполномоченное начальником Департамента, заполняет оценку кандидата по результатам индивидуального собеседования (приложение 1 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценку в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 9 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).

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 начальника Департамента 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 соответствующих 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 кандидата (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 9 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).

4. Написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности государственного органа области

Реферат – краткое изложение в письменном виде основных направлений государственного управления, государственной гражданской службы, в котором автор на основе анализа нормативных правовых актов и научной литературы раскрывает суть исследуемой проблемы, а также обосновывает собственные предложения по улучшению практики государственного управления, прохождения гражданской службы.

Для написания реферата используются вопросы или задания, составленные исходя из функций (полномочий) структурного подразделения государственного органа области, в которое объявлен и проводится конкурс, и должностных обязанностей по должности гражданской службы, на которую проводится конкурс.

Тема и срок для написания реферата определяются правовым актом Департамента, предусматривающим допуск кандидатов к участию во втором этапе конкурса.

Кандидаты пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки.

Написание реферата позволяет оценить профессиональные знания и умения кандидатов. Реферат оценивается в отсутствие кандидата по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов с учетом профессиональной компетентности, продемонстрированной кандидатом в процессе написания реферата.

Реферат должен содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические предложения.

Для оценки реферата используются критерии, которые оцениваются по 3-балльной шкале каждый:

постановка проблемы, обоснование актуальности проблемы, постановка цели и задач - от 0 до 2 баллов;

полнота использования нормативных правовых актов и научной литературы, наличие ссылок на них - от 0 до 2 баллов;

правильность использования нормативных правовых актов и научной литературы - от 0 до 2 баллов;

логичность изложения материала - от 0 до 2 баллов;

наличие предложений по совершенствованию нормативной правовой базы, деятельности государственного органа области, организации управленческих процессов - от 0 до 2 баллов;

качество оформления реферата - от 0 до 2 баллов.

Итоговая оценка кандидата по результатам написания реферата определяется путем сложения баллов по каждому критерию оценки реферата. Итоговая оценка может составлять от 0 до 12 баллов.

Результаты оценки написания реферата заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 4 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам написания реферата в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 9 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).

5. Групповая дискуссия

Групповая дискуссия – это обсуждение в свободной форме членами конкурсной комиссии и кандидатами определенных тем, связанных с государственной гражданской службой и будущей профессиональной служебной деятельностью, с целью выявления наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Данный метод оценки дает возможность для составления рейтингов кандидатов по обладанию ими необходимыми профессиональными и личностными качествами, выявить такие качества у кандидатов, как самостоятельность, активность, информированность, логичное рассуждение, коммуникабельность, проявление лидерских качеств.

Группа должна состоять не менее чем из 2 кандидатов, участвующих в дискуссии.

По результатам проведенной групповой дискуссии профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 4-балльной шкале каждая:

способность работать в команде - от 0 до 3 баллов;

мотивация к достижению результата - от 0 до 3 баллов;

творческий подход к решению задач - от 0 до 3 баллов;

стрессоустойчивость - от 0 до 3 баллов;

активность и лидерские качества - от 0 до 3 баллов.

При этом каждой профессиональной и личностной компетенции кандидата присваивается значение:

«3 балла», если компетенция развита превосходно на лидерском уровне (высокий уровень развития ресурсного потенциала);

«2 балла», если компетенция развита хорошо на достаточно сильном уровне (полностью соответствует требованиям к должности соответствующих категории и группы);

«1 балл», если компетенция развита на минимально приемлемом - базовом уровне (соответствует базовым требованиям к должности соответствующих категории и группы);

«0 баллов», если компетенция развита недостаточно (неблагоприятный прогноз профессионально-личностного развития).

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл.

В дальнейшем определяется средний балл кандидата по каждой компетенции, который находится путем сложения баллов, выставленных членами конкурсной комиссии кандидату по соответствующей компетенции, и деления полученной суммы баллов на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Средний балл по каждой компетенции 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 кандидата по результатам проведенной групповой дискуссии определяется путем сложения полученных значений средних баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 15 баллов.

При подведении итогов лучшим считается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.

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.

Результаты оценки групповой дискуссии заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 5 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам групповой дискуссии в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 9 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).

6. Анализ кейсов (решение практических заданий)

Анализ кейсов (решение практических заданий) - метод оценки, при котором кандидаты, ознакомившись с практическим заданием (кейсом), должны провести его анализ, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Анализ кейсов (решение практических заданий) предназначен для получения дополнительной информации о профессиональных качествах кандидата и заключается в комплексной количественной и качественной оценке по определенному набору показателей.

Результатом такой оценки может выступать развернутое экспертное заключение по выбранному набору показателей согласно приложению 7 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Качественная оценка носит экспертный характер и заключается в анализе структуры и содержания текста ответа.

По результатам проведенного анализа кейсов (решения практических заданий) профессиональные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, 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.

При этом каждой профессиональной 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.

Итоговая оценка кандидата по результатам анализа кейсов (решения практических заданий) определяется путем сложения баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

Результаты оценки решения кандидатом кейсов заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 6 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам решения кейсов в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 9 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).

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 группе должностей 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 реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на замещение вакантных должностей государственной 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 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 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 подготовки проекта документа в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 9 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).».