ДЕПАРТАМЕНТ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 22.07.2023 № 302

г. Вологда

Об оценке профессионального уровня гражданина Российской Федерации, претендующего на замещение должности государственной гражданской службы области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды области, или государственного гражданского служащего области, претендующего на замещение иной должности государственной гражданской службы области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды области

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2022 года № 645-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить, что назначению гражданина Российской Федерации, претендующего на замещение должности государственной гражданской службы области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды области (далее – Департамент), или государственного гражданского служащего области, претендующего на замещение иной должности государственной гражданской службы области в Департаменте (далее - кандидаты), для замещения которых конкурс не проводится или может не проводиться, предшествует оценка профессионального уровня кандидата.

2. Оценка профессионального уровня кандидата осуществляется отделом организационно-правовой, кадровой работы и мониторинга Департамента (далее – Отдел) с использованием методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки).

3. Результаты оценки профессионального уровня кандидата оформляются справкой, которая подписывается начальником Отдела.

4. Установить, что оценка профессионального уровня кандидата не проводится при рассмотрении вопроса о назначении кандидата на должность государственной гражданской службы области в Департаменте (далее – должность гражданской службы) в пределах тех группы и категории должностей гражданской службы, по которым:

гражданин Российской Федерации, государственный гражданский служащий области, включен в кадровый резерв на государственной гражданской службе области;

государственный гражданский служащий области аттестован.

В указанных случаях кандидат представляет в Отдел копию документа, подтверждающего его включение в кадровый резерв на государственной гражданской службе области и (или) результаты прохождения им аттестации.

5. В случаях, предусмотренных пунктами 1 и 3 части 2, частями 3 и 4 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» используются методы оценки: тестирование и индивидуальное собеседование, а в случае, предусмотренном пунктом 4 части 2 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» используется метод оценки: индивидуальное собеседование.

6. Описание применяемых методов оценки кандидатов приводится в приложении к настоящему приказу.

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

Начальник Департамента  Д.А. Банников

Приложение
к приказу Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды области
от 20.12.2023 № 302

Методы оценки
профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды области
(далее – методы оценки)

1. Тестирование проводится 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» по следующим видам тестов:

на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка) – включает 10 вопросов;

на знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции – включает 10 вопросов;

на знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, установленные должностным регламентом – включает 10 вопросов;

на знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий – включает 10 вопросов.

Представление гражданином Российской Федерации, претендующим на замещение должности государственной гражданской службы области в Департаменте природных ресурсов и охраны окружающей среды области (далее – Департамент), или государственным гражданским служащим области, претендующим на замещение иной должности государственной гражданской службы области в Департаменте (далее – кандидаты), сертификата по результатам прохождения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области», выданного уполномоченным органом по управлению государственной гражданской службы по форме, утвержденной постановлением Губернатора области, регламентирующим вопросы формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе области, предоставляет ему возможность в течение одного года со дня прохождения тестирования быть освобожденным от прохождения повторного тестирования на

аналогичные категорию и группу должностей государственной гражданской службы области, на которую (которые) сертификат был выдан ранее, а также на нижестоящую группу соответствующей категории должностей государственной гражданской службы области.

Результат проведения тестирования считается удовлетворительным, если кандидат набрал 50 и более процентов правильных ответов по каждому тесту.

При проведении оценки профессионального уровня кандидата, претендующего на замещение должностей государственной гражданской службы области категории «руководители» высшей и главной групп должностей, с письменного согласия кандидата проводятся тесты, включающие вопросы на определение профессиональных и личностных качеств кандидата (далее - психологическое тестирование). В рамках психологического тестирования 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 Департаментом государственной службы и кадровой политики Правительства области.

2. Индивидуальное собеседование с кандидатом проводит начальник отдела организационно-правовой, кадровой работы и мониторинга Департамента с участием руководителя структурного подразделения Департамента, в котором учреждена соответствующая должность государственной гражданской службы области, на замещение которой претендует кандидат.

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.

По результатам проведенного индивидуального собеседования уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности государственной гражданской службы области 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 краткое мотивированное пояснение, обосновывающее принятое лицами, проводившими индивидуальное собеседование, решение.

Результат проведения индивидуального собеседования считается удовлетворительным, если кандидат получил 2 балла и более.

Лицами, проводившими индивидуальное собеседование, заполняется лист оценки по форме согласно приложению к настоящим методам оценки.

Приложение
к методам оценки
Форма

ЛИСТ
оценки кандидата по результатам индивидуального собеседования

_____

(наименование должности с указанием наименования структурного подразделения исполнительного органа области)

_____

_____

(фамилия, имя, отчество кандидата)

_____

_____

(наименование должностей, фамилия, имя, отчество лиц, проводивших индивидуальное собеседование)

По результатам проведенного индивидуального собеседования _____

(указать дату и время)

уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности соответствующих категории и группы, оценивается (по 4-балльной шкале): (отметить соответствующий пункт)

3 балла - высоко компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (в значительной степени)
2 балла - в целом компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (компетентность соответствует требованиям к должности соответствующих категории и группы)
1 балл - ограниченно компетентен для замещения должности соответствующих категории и группы (только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации)
0 баллов - некомпетентен для замещения должности соответствующих категории и группы
Краткое мотивированное пояснение (в случае присвоения крайних оценок):

_____

«__»_____ 20__ г. _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)

«__»_____ 20__ г. _____ _____

(подпись) (расшифровка подписи)