



ДЕПАРТАМЕНТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

«18» февраля 20 21 года

№ 21 /01-07

г. Вологда

О внесении изменений
в приказ Департамента
физической культуры
и спорта области
от 13.06.2018 г. № 118/01-07

В связи с внесением изменений в постановление Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55 "Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Департамента физической культуры и спорта области (далее – Департамент) от 13 июня 2018 года № 118/01-07 «О конкурсе на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте физической культуры и спорта области» следующие изменения:

1.1. в Положении о порядке работы конкурсной комиссии в Департаменте физической культуры и спорта Вологодской области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв Департамента физической культуры и спорта области (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 физической культуры и спорта области (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):

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 технологии;

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.»;

дополнить 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 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-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.

Результаты оценки проекта документа заносятся в оценочную ведомость согласно приложению 7 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

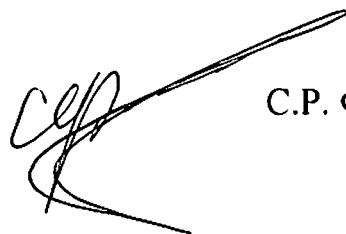
Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по результатам оценки проекта документа в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 7 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов).»;

1.3. приложение 6 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 7 согласно приложению 3 к настоящему приказу.

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

Начальник Департамента



С.Р. Фокичев

Приложение 1
к Приказу Департамента
физической культуры и спорта области
от «18» февраля 2021 г. № 21/01-07

"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*
Специалисты	ведущая	компьютерное тестирование; индивидуальное собеседование с начальником Департамента или с лицом, уполномоченным начальником Департамента; собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью); подготовка проекта документа
	старшая	компьютерное тестирование ; индивидуальное собеседование с заместителем начальником Департамента или с лицом, уполномоченным начальником Департамента; собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)

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

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)».

			(от 0 до 2)	тва РФ (от 0 до 2)				
1.								

"__" _____ 20__ 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."