

ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 26.02.2021

№ 88

г. Вологда

О внесении изменений в приказ департамента здравоохранения Вологодской области от 25 июня 2018 года № 398

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ департамента здравоохранения Вологодской области от 25 июня 2018 года № 398 «О конкурсной комиссии в департаменте здравоохранения Вологодской области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв департамента здравоохранения Вологодской области» следующие изменения:

1.1. В пункте 3.5 Положения о порядке работы конкурсной комиссии в департаменте здравоохранения Вологодской области на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв департамента здравоохранения Вологодской области (приложение 2) 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 здравоохранения Вологодской области (приложение 3):

- пункт 2.24 после слов «5 баллов и более – по результатам анализа кейсов (решения практических задач)» дополнить абзацем следующего содержания:

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

- пункт 2.26 дополнить абзацем следующего содержания:

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

- приложение 2 к Методике изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу;

- в приложении 3 к Методике:

пункт 3 дополнить абзацами следующего содержания:

«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.»;

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 перечень 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.

Задание для подготовки проекта документа готовится руководителем структурного подразделения департамента, для замещения вакантных должностей гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – 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, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Ответственность за разработку задания для подготовки проекта документа и предоставление документов, необходимых для его выполнения, несет руководитель структурного подразделения департамента, в котором проводится конкурс.

Темы и срок выполнения задания для подготовки проекта документа определяются приказом департамента.

Кандидаты осуществляют подготовку проекта документа на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки.

Требования к оформлению:

объем документа – до 7 страниц;

кегель – 14, интервал – 1,5;

параметры страницы: формат А4, левое поле – 3 см, правое поле – 1,5 см, верхнее поле – 2 см, нижнее поле – 2 см;

абзац – 1,25, красная строка, допускаются выделения полужирным шрифтом и курсивом, выравнивается по ширине.

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 включение в кадровый резерв, 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 заносятся в лист оценки кандидата согласно приложению 7 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

По результатам проведения оценки проекта документа профессиональные и деловые компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующих категории и группы, оцениваются по 3-бальной 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. Задание выполнено в полном объеме, полностью соответствует требованиям;

«1 балл», если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне. Задание выполнено частично верно, соответствует требованиям, имеются несущественные недочеты или неточности;

«0 баллов», если компетенция не продемонстрирована. Большая часть задания выполнена неверно или не выполнена, имеются существенные ошибки, выполненное задание не соответствует требованиям действующего законодательства.»;

- дополнить приложение 3 к Методике приложением 7 к Описанию методов оценки профессиональных и личных качеств кандидатов согласно приложению 2 к настоящему приказу.

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

Начальник департамента



С.П. Бутаков

Приложение 1
к приказу департамента
здравоохранения области
от 26.02.2021 № 88

«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);
анализ кейсов (решение практических заданий);
подготовка проекта документа.

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	высшая	компьютерное тестирование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	главная	компьютерное тестирование, собеседование с начальником департамента, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
Специалисты	ведущая	компьютерное тестирование, собеседование с руководителем структурного подразделения департамента, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), подготовка проекта документа
	старшая	компьютерное тестирование, собеседование с руководителем структурного подразделения департамента, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
Обеспечивающие специалисты	старшая	компьютерное тестирование, собеседование с руководителем структурного подразделения департамента, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)

Приложение 2

к приказу департамента здравоохранения
области от 26.02.2021 № 88«Приложение 7
к Описанию
методов оценки профессиональных
и личностных качеств кандидатов

ЛИСТ

оценки кандидата по результатам подготовки проекта документа

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Оцениваемые профессиональные и деловые компетенции кандидата качества кандидатов в баллах						Итоговая оценка (от 0 до 12)
		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)	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)	

Дата

руководитель структурного подразделения
департамента здравоохранения области, на
замещение должности в котором претендует
кандидат или лицо, уполномоченное
начальником департамента»

«_____ / _____».