

ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 29 марта 2021 г.

№ 106

г. Вологда

О внесении изменений в приказ Департамента труда и занятости населения
Вологодской области от 25 июня 2018 года № 282

Приказываю:

1. Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте труда и занятости населения области (далее – Методика), утвержденную приказом Департамента труда и занятости населения области от 25 июня 2018 года № 282 «О конкурсной комиссии в Департаменте труда и занятости населения Вологодской области», следующие изменения:

1.1. Пункт 2.24 Методики 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 применяемых в ходе конкурсных процедур 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, установленные должностным регламентом, на знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий;

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 подготовки проекта документа;

5 баллов и более - по результатам анализа кейсов (решение практических задач).

Победителем конкурса определяется кандидат, получивший по результатам конкурсных процедур, являющимся 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.».

1.2. Пункт 2.26 Методики изложить в следующей редакции:

«2.26. Решение, указанное в подпункте "б" пункта 2.23 настоящей Методики, принимается конкурсной комиссией, если результаты конкурсных процедур оказались неудовлетворительными. Неудовлетворительными считаются результаты, если все кандидаты получили хотя бы по одному из применяемых в ходе конкурсных процедур методов оценки, следующие итоговые оценки (в баллах):

0 баллов и менее - 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, установленные должностным регламентом, на знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий;

1 балл и менее - по результатам индивидуального собеседования;

5 баллов и менее - по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью);

5 баллов и менее – по результатам подготовки проекта документа;

4 балла и менее - по результатам анализа кейсов (решение практических задач).».

1.3. Методы оценки профессиональных и личных качеств кандидатов (приложение 2 к Методике) изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу.

1.4. Восьмой абзац пункта 3 Описания методов оценки профессиональных и личных качеств кандидатов (приложение 3 к Методике) 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 сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.».

1.5. Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (приложение 3) к Методике 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 труда и занятости населения области, для замещения вакантных должностей гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения области, 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.

Темы и срок выполнения задания для подготовки проекта документа определяются соответствующим актом государственного органа области.

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 труда и занятости населения области, 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 труда и занятости населения области, 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.

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. 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.

Результаты оценки подготовки проекта документа заносятся в лист оценки кандидата по результатам подготовки проекта документа согласно приложению 7 к Описанию.

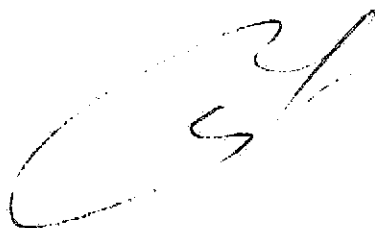
Секретарь конкурсной комиссии заносит оценки кандидатов по подготовке проекта документа в итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 6 к Описанию).».

1.6. Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (приложение 3 к Методике) дополнить Приложением 7 «Лист оценки кандидата по результатам подготовки проекта документов» согласно приложению 2 к настоящему приказу.

1.7. Итоговую ведомость конкурсных процедур (приложение 6 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов) изложить в новой редакции согласно приложению 3 к настоящему приказу.

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

Начальник Департамента



О.М. Белов

Приложение 1
к приказу Департамента труда
и занятости населения
области от 29.12.2021 № 106

«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, индивидуальное собеседование с начальником Департамента труда и занятости населения области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
Специалисты	главная	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения области или лицом, уполномоченным начальником Департамента труда и занятости населения области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)

	ведущая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения области или лицом, уполномоченным начальником Департамента труда и занятости населения области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий) подготовка проекта документа
	старшая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения области или лицом, уполномоченным начальником Департамента труда и занятости населения области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
Обеспечивающие специалисты	главная, ведущая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	старшая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем структурного подразделения Департамента труда и занятости населения области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)

Приложение 2
к приказу Департамента труда
и занятости населения
области от 29.03.2021 № 106

«Приложение 7 к Описанию методов оценки
профессиональных и личностных качеств кандидатов

ЛИСТ ОЦЕНКИ КАНДИДАТА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПОДГОТОВКИ ПРОЕКТА ДОКУМЕНТА

п/п	Ф.И.О. кандида та	Оцениваемые профессиональные и деловые компетенции кандидата качества кандидатов в баллах						Итоговая оценка (от 0 до 12)
		Соответствие установленным требованиям оформления (0 до 2 баллов)	Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживш их основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательст ва Российской Федерации (от 0 до 2)	Обоснованнос ть подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа (от 0 до 2)	Аналитическ ие способности, логичность мышления (от 0 до 2)	Правовая и лингвистичес кая грамотность (от 0 до 2)	

Дата

руководитель структурного подразделения Департамента, на
замещение должности в котором претендует кандидат

ПОДПИСЬ

»

Приложение 3
к приказу Департамента труда
и занятости населения
области от 29.03.2022 № 162

«Приложение 6 к Описанию методов оценки
профессиональных и личностных качеств кандидатов)

ИТОГОВАЯ ВЕДОМОСТЬ конкурсных процедур

Наименование должности _____

№ п/п	ФИО кандидата	Результаты конкурсных процедур второго этапа конкурса с применением методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (в баллах):								Итоговая сумма баллов
		Тест на знание законодательства РФ и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы, противодействия коррупции (от 0 до 3)	Тест на знание русского языка (от 0 до 3)	Тест на знания в области информационно-телекоммуникационных технологий (от 0 до 3)	Тест на знания и умения установленные должностным регламентом (от 0 до 3)	Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) (от 0 до 10)	Индивидуальное собеседование (от 0 до 3)	Анализ кейсов (решение практических заданий) (от 0 до 10)	Подготовка проекта документа (от 0 до 12)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2		итоговая оценка по результатам компьютерного тестирования:								

3		итоговая оценка по результатам компьютерного тестирования:					
---	--	--	--	--	--	--	--

Дата

 (подпись секретаря конкурсной комиссии)

(расшифровка подписи)

»