

ДЕПАРТАМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

«15» мая 2023 года

№ 0099 /23-О

г. Вологда

О внесении изменений в приказ Департамента экономического развития Вологодской области от 26 июня 2018 года № 0136/18-О

В соответствии с постановлением Губернатора области от 27 марта 2023 года № 86 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области в Департаменте экономического развития области, утвержденную приказом Департамента экономического развития области от 26 июня 2018 года № 0136/18-О, следующие изменения:

1.1 пункт 3.3 дополнить абзацем следующего содержания:

«Копия вышеуказанного акта направляется в Департамент государственной службы и кадровой политики Правительства области в течение 3 рабочих дней со дня издания правового акта.»;

1.2 Методы оценки кандидатов, применяемые в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы области (приложение 2) изложить в редакции согласно приложению к настоящему приказу;

1.3. В Описании методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (приложение 3):

1.3.1 абзац третий пункта 1 изложить в следующей редакции:

«Тестирование проводится 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.»;

1.3.2 пункт 2 добавить абзацем следующего содержания:

«При проведении индивидуального собеседования при наличии технической возможности по предложению руководителя Департамента или лица, уполномоченного руководителем Департамента, с указанием причины (обоснования) такого решения может быть принято решение о проведении индивидуального собеседования в формате видеоконференции. По решению руководителя Департамента или лица, уполномоченного руководителем Департамента, ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма его проведения.»;

1.3.3 абзацы восемнадцатый и девятнадцатый пункта 3 изложить в следующей редакции:

«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.

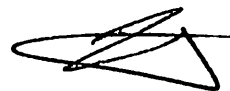
Итоговая оценка кандидата по результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) определяется путем деления итоговой суммы балла на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Полученное значение итоговой оценки округляется до целого числа. При 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.»;

1.3.4 абзац четвертый пункта 4 признать утратившим силу;

1.3.5 приложение 4 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств признать утратившим силу.

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

Начальник Департамента



Е.А. Климанов

Приложение к приказу
Департамента экономического
развития области от
«15» мая 2023 года № 0099/23-О

«Приложение 2
к Методике

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В СООТВЕТСТВИИ С КАТЕГОРИЯМИ И ГРУППАМИ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ОБЛАСТИ

При проведении конкурса применяются методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов в зависимости от категорий 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	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	Главная	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
Специалисты	Главная	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	Ведущая	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), подготовка проекта документа

	Старшая	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)
Обеспечивающие специалисты	Старшая	тестирование, индивидуальное собеседование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)

»