



**ДЕПАРТАМЕНТ
КУЛЬТУРЫ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 04.08.2023

№ 42

г. Вологда

**Об оценке профессионального уровня
гражданина Российской Федерации, претендующего на замещение
должности государственной гражданской службы области в Департаменте
культуры Вологодской области, или государственного гражданского
служащего области, претендующего на замещение иной должности
государственной гражданской службы области в Департаменте культуры
Вологодской области, в случаях, когда конкурс не проводится**

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 культуры Вологодской 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 управлением правовой и организационно-кадровой работы Департамента совместно с руководителем структурного подразделения Департамента, в котором учреждена соответствующая должность государственной гражданской службы области (далее – должность гражданской службы), на замещение которой претендует кандидат.

Оценку профессионального уровня государственных гражданских служащих, непосредственным руководителем которых является начальник Департамента, осуществляет управление правовой и организационно-кадровой работы Департамента совместно с начальником Департамента.

Оценка профессионального уровня кандидата осуществляется 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 управления правовой и организационно-кадровой работы Департамента и специалистом управления правовой и организационно-кадровой работы Департамента (приложение 1 к настоящему приказу). К справке также прилагается протокол прохождения кандидатом тестирования и лист оценки кандидата по результатам индивидуального собеседования.

4. Установить, что оценка профессионального уровня кандидата не проводится при рассмотрении вопроса о назначении кандидата на должность гражданской службы в пределах тех групп и категорий должностей гражданской службы, по которым:

кандидат включен в кадровый резерв на государственной гражданской службе области;

кандидат аттестован.

В указанных случаях кандидат представляет в управление правовой и организационно-кадровой работы Департамента 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 2 к настоящему приказу.

7. Настоящий приказ вступает в силу по истечении 10 дней после дня его официального опубликования, за исключением абзаца третьего пункта 4, который вступает в силу с 12 сентября 2023 года.

Начальник Департамента



В.А. Осиповский

Приложение 1
к приказу Департамента культуры
Вологодской области
от 7 августа 2023 № 72

СПРАВКА

о результатах оценки профессионального уровня гражданина Российской Федерации, претендующего на замещение должности государственной гражданской службы области в Департаменте культуры Вологодской области, или государственного гражданского служащего области, претендующего на замещение иной должности государственной гражданской службы области в Департаменте культуры Вологодской области

(наименование должности с указанием наименования структурного подразделения
Департамента культуры Вологодской области)

(фамилия, имя, отчество кандидата)

Для оценки профессионального уровня кандидата применены следующие методы оценки:

Тестирование

Индивидуальное собеседование

(выбрать нужное)

По результатам тестирования кандидат получил «___» балла (ов)

По результатам индивидуального собеседования кандидат получил «___» балла (ов)

По результатам проведенной оценки уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению указанной должности:

Соответствует требованиям, кандидат рекомендован к замещению указанной должности;

Не соответствует требованиям, кандидат не рекомендован к замещению указанной должности.

(выбрать нужное)

Приложение: Протокол прохождения тестирования и лист оценки по результатам индивидуального собеседования.

Начальник управления правовой
и организационно-кадровой работы
(лицо, исполняющее его обязанности)

ФИО
«___» _____ 20__ г.

Должность специалиста управления правовой
и организационно-кадровой работы

ФИО
«___» _____ 20__ г.

**Методы оценки
профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств
кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной
гражданской службы области в Департаменте культуры Вологодской 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 кандидатом сертификата по результатам прохождения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области», выданного Департаментом государственной службы и кадровой политики Правительства области по форме, утвержденной постановлением Губернатора области от 4 марта 2014 года № 55 «Об утверждении положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области», предоставляет ему возможность в течение одного года со дня прохождения тестирования быть освобожденным от прохождения повторного тестирования на аналогичные категорию и группу должностей гражданской службы, на которую (которые) сертификат был выдан ранее, а также на нижестоящую группу соответствующей категории должностей гражданской службы.

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 гражданской службы 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 руководитель структурного подразделения Департамента, в котором учреждена соответствующая должность гражданской службы, на замещение которой претендует кандидат, либо лицо, исполняющее его обязанности.

В случаях, когда кандидат претендует на замещение должности, непосредственным руководителем на которой является начальник Департамента, индивидуальное собеседование с кандидатом проводит начальник Департамента либо лицо, исполняющее его обязанности.

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 гражданской службы соответствующих категории и группы, оценивается по 4-балльной шкале по форме согласно приложению к Методам оценки, 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 решение.

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

Приложение
к Методам оценки,
утвержденным приказом
Департамента культуры Вологодской области
от 4 августа 2023 № 42

ЛИСТ
оценки кандидата по результатам индивидуального собеседования

(наименование должности с указанием наименования структурного подразделения
Департамента культуры Вологодской 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):

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):

Руководитель структурного подразделения Департамента культуры Вологодской области /
начальник Департамента культуры Вологодской области
(лицо, исполняющее его обязанности)

" " 20 г.

(подпись)

(расшифровка подписи)