

ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

23» 10 2023 г.

г. Вологда

№ 840

Об утверждении Порядка проведения оценки профессионального уровня лиц, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы области в департаменте здравоохранения области без проведения конкурса

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый Порядок проведения оценки профессионального уровня лиц, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы области в департаменте здравоохранения области без проведения конкурса.
2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Начальник департамента



А.Г. Плотников

Утвержден
Приказом
департамента здравоохранения
области
от 23.10. 2023 года № 840
(приложение)

**ПОРЯДОК
ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ЛИЦ,
ПРЕТЕНДУЮЩИХ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ОБЛАСТИ В ДЕПАРТАМЕНТЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОБЛАСТИ БЕЗ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА
(ДАЛЕЕ - ПОРЯДОК)**

1. Настоящий порядок определяет механизм оценки профессионального уровня лиц, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы области в департаменте здравоохранения области (далее – департамент) без проведения конкурса.

2. Оценка профессионального уровня проводится до назначения на должность государственной гражданской службы области в департаменте гражданина Российской Федерации, претендующего на замещение должности государственной гражданской службы области в департаменте, или государственного гражданского служащего области, претендующего на замещение должности государственной гражданской службы области в департаменте (далее - кандидаты), для замещения которой конкурс не проводится, за исключением случаев, указанных в пункте 5 настоящего Порядка.

3. Оценка профессионального уровня кандидата на должность государственной гражданской службы области в департаменте, для замещения которой конкурс не проводится или может не проводиться, осуществляется управлением кадровой политики и правового обеспечения департамента (далее – кадровая служба департамента) с использованием методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее также - методы оценки).

Описание методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов приведены в приложении 1 к настоящему Порядку.

4. 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 такие методы оценки, как 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», – индивидуальное собеседование.

5. Оценка профессионального уровня кандидата не проводится при рассмотрении вопроса о назначении кандидата на должность государственной

гражданской службы области в департаменте (далее – должность гражданской службы) в пределах тех группы и категории должностей гражданской службы, по которым:

кандидат включен в действующий кадровый резерв на государственной гражданской службе области;

кандидат аттестован (начиная с 1 сентября 2023 года) и на день рассмотрения вопроса о назначении кандидата на должность гражданской службы не истек трехлетний период со дня проведения аттестации кандидата.

В указанных случаях кандидат представляет в кадровую службу департамента копию документа, подтверждающего его включение в кадровый резерв на государственной гражданской службе области, заверенную кадровой службой государственного органа области, в кадровый резерв которого включен кандидат, и (или) копию документа, подтверждающего прохождение им аттестации, заверенную кадровой службой государственного органа области по месту прохождения кандидатом аттестации.

6. Повторная оценка профессионального уровня кандидата не проводится при рассмотрении вопроса о назначении кандидата на должность гражданской службы в пределах тех группы и категории должностей гражданской службы, по которым не истек трехлетний период со дня проведения в департаменте предыдущей оценки профессионального уровня кандидата.

7. Для проведения оценки профессионального уровня кандидатом представляется согласие по образцу согласно приложению 2 к настоящему Порядку.

Департамент не позднее чем за 3 рабочих дня до начала проведения оценки профессионального уровня направляет кандидату сообщение в письменной форме с указанием информации о дате, месте и времени проведения оценки профессионального уровня, методах оценки, квалификационных требованиях к профессиональному уровню для замещения должности гражданской службы.

Способы информирования указываются кандидатом в согласии, указанном в абзаце первом настоящего пункта.

8. Результаты оценки профессионального уровня кандидата оформляются справкой, которая подписывается специалистом кадровой службы департамента и направляется начальнику департамента для принятия решения о назначении кандидата на должность гражданской службы.

Справка по результатам оценки профессионального уровня кандидата оформляется в течение 7 рабочих дней со дня окончания проведения оценки профессионального уровня.

Кандидаты извещаются департаментом о результатах проведенной оценки профессионального уровня в течение 7 рабочих дней со дня составления справки по результатам оценки профессионального уровня кандидата.

ОПИСАНИЕ
МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ,
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ КАНДИДАТОВ (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 кандидатами в департамент сертификата по результатам прохождения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса «Кадры Госслужбы Вологодской области», выданного уполномоченным органом по управлению государственной гражданской службой по форме, утвержденной постановлением Губернатора области, регламентирующим вопросы формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе области, предоставляет ему возможность в течение одного года со дня прохождения тестирования быть освобожденным от прохождения повторного тестирования на аналогичные категорию и группу должностей государственной гражданской службы области в департаменте, на которую (которые) сертификат был выдан ранее, а также на нижестоящую группу соответствующей категории должностей государственной гражданской службы области в департаменте.

Результаты выполнения кандидатами каждого из тестов, включающих вопросы на знание государственного языка Российской Федерации (русского языка), знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы и противодействия коррупции,

знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, установленные должностным регламентом, знания и умения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий, оцениваются по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

«3 балла», если даны правильные ответы на 86 - 100 процентов вопросов;

«2 балла», если даны правильные ответы на 71 - 85 процентов вопросов;

«1 балл», если даны правильные ответы на 50 - 70 процентов вопросов;

«0 баллов», если даны правильные менее чем на 50 процентов вопросов.

Итоговая оценка в баллах по результатам проведения тестирования находится путем сложения баллов, полученных кандидатом по каждому из вышеперечисленных видов тестов, и деления полученной суммы баллов на количество видов тестов. Полученное значение округляется до целого числа, при этом если первый знак после запятой равен 5 и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее 5, то первый знак остается без изменения.

Результат проведения тестирования считается удовлетворительным, если итоговый балл кандидата составляет от 1 до 3 баллов.

При проведении оценки профессионального уровня кандидата, претендующего на замещение должностей государственной гражданской службы области 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 проводит:

с кандидатом, претендующим на замещение должности государственной гражданской службы области руководителя структурного подразделения департамента или должности государственной гражданской службы области в департаменте с непосредственной подчиненностью начальнику департамента, – начальник департамента или лицо им уполномоченное;

с кандидатом, претендующим на замещение иной должности государственной гражданской службы области в департаменте, – руководитель соответствующего структурного подразделения департамента или лицо им уполномоченное.

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 нуждаются в дальнейшем развитии, насколько эти качества важны.

По результатам проведенного индивидуального собеседования уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности государственной гражданской службы области в департаменте соответствующих категории и группы, оценивается по 4-балльной шкале, 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 лицом, проводившим индивидуальное собеседование, решение.

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

Результат проведения индивидуального собеседования заносится в лист оценки кандидата по результатам индивидуального собеседования по форме согласно приложению к Методам оценки.

ЛИСТ
оценки кандидата по результатам
индивидуального собеседования

(наименование должности с указанием наименования структурного подразделения исполнительного органа области)

(фамилия, имя, отчество кандидата)

(наименование должности, фамилии, имени, отчества лица, проводившего 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) (отметить соответствующий пункт):

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):

« _ » _____ 20__ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение 2
к Порядку

Образец

Начальнику департамента здравоохранения
Вологодской области

(фамилия, имя, отчество)

гражданина (государственного гражданского
служащего области)

паспорт: серия _____ № _____
выдан _____

когда _____
проживающего(ей) _____ по _____ адресу:

тел.: _____

СОГЛАСИЕ

на проведение оценки профессионального уровня

С целью рассмотрения моей кандидатуры для замещения должности государственной гражданской службы области в департаменте здравоохранения области

(наименование должности и структурного подразделения)

даю согласие на проведение оценки моего профессионального уровня.

Информацию о дате, месте, времени и результатах проведения оценки профессионального уровня прошу (нужное подчеркнуть):

направить простым письмом по адресу:

выдать мне лично по адресу: г. Вологда, ул. Предтеченская, д. 19.

направить на электронный адрес:

_____.

дата