



УПРАВЛЕНИЕ ВЕТЕРИНАРИИ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от 21.10.2020 № 116-р

г.Пенза

О внесении изменений в приказ Управления ветеринарии Пензенской области от 04.05.2012 № 9-п (с последующими изменениями)

В целях приведения отдельного нормативного правового акта Управления ветеринарии Пензенской области в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь Положением об Управлении ветеринарии Пензенской области, утвержденным Постановлением Правительства Пензенской области от 26.03.2012 № 204-пП «Об утверждении Положения об Управлении ветеринарии Пензенской области» (с последующими изменениями),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Порядок и сроки работы действующей на постоянной основе конкурсной комиссии Управления ветеринарии Пензенской области, утверждённые приказом Управления ветеринарии Пензенской области от 04.05.2012 № 9-п «Об утверждении состава действующей на постоянной основе конкурсной комиссии Управления ветеринарии Пензенской области, порядка работы и методики проведения конкурса» (с последующими изменениями) (далее – Порядок), следующее изменение:

1.1. Пункт 4 Порядка дополнить абзацами следующего содержания:

«Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

В целях эффективной организации конкурсов по решению представителя нанимателя в соответствии с пунктом 3 Порядка может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.».

2. Внести в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пензенской области в Управлении ветеринарии Пензенской области, утверждённую приказом

Управления ветеринарии Пензенской области от 04.05.2012 № 9-п «Об утверждении состава действующей на постоянной основе конкурсной комиссии Управления ветеринарии Пензенской области, порядка работы и методики проведения конкурса» (с последующими изменениями) (далее - Методика), следующие изменения:

2.1. Пункт 2.3 раздела 2 «Подготовка к проведению конкурса» Методики изложить в следующей редакции:

«2.3. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.».

2.2. В раздел 3 «Организация проведения конкурса» Методики:

2.2.1. Абзац второй подпункта 4 пункта 3.4 изложить в следующей редакции:

«- копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);».

2.2.2. В абзаце третьем подпункта 4 пункта 3.4 слова «по месту работы (службы)» заменить словами «по месту службы (работы)».

2.3. В раздел 4 «Оценка кандидатов» Методики:

2.3.1. В пункте 4.1 слова «Конкурсная комиссия оценивает» дополнить словами «профессиональный уровень».

2.3.2. Пункт 4.4 дополнить абзацем следующего содержания:

«Управлением создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.».

2.3.3. Пункт 4.8 изложить в следующей редакции:

«4.8. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выставленных конкурсной комиссией по результатам выполнения дополнительных методов оценки (при их применении), предусматривающих формализованный подсчет результатов.».

2.3.4. В пункте 4.9 слова «рейтинг кандидатов» дополнить словами «в порядке убывания их итоговых баллов».

2.4. Приложение № 1 к Методике изложить согласно приложению к

настоящему приказу.

2.5. В приложение № 2 к Методике:

2.5.1. Абзац второй раздела 2 «Анкетирование» дополнить предложением следующего содержания:

«В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.».

2.5.2. Раздел 4 «Индивидуальное собеседование» дополнить абзацем следующего содержания:

«Количество баллов, полученных кандидатом при прохождении индивидуального собеседования, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату каждым членом конкурсной комиссии, округленное до целого числа.».

2.5.3. Дополнить разделом 7 следующего содержания:

«7. Решение практических задач

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Подготовка решения практической задачи осуществляется кандидатом в помещении для проведения тестирования в присутствии члена конкурсной комиссии и представителя отдела кадровой работы.

Кандидатам предоставляется равное количество времени для подготовки решения практической задачи.

В ходе решения практической задачи не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы помещения.

Оценка подготовленного кандидатом решения практической задачи осуществляется руководителем структурного подразделения, на замещение вакантной должности гражданской службы, в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного кандидатом решения практической задачи.

Итоговая оценка выставляется конкурсной комиссией по следующим критериям:

- понимание сути проблемной ситуации и заданных вопросов;
- наличие и аргументированность ответов на заданные вопросы;
- аналитические (стратегические, управленческие) способности.

Решение практической задачи оценивается конкурсной комиссией:

- в 3 балла, если кандидат полностью понимает суть проблемной ситуации и заданных вопросов, кандидатом даны аргументированные ответы на заданные вопросы, кандидатом проведен логический анализ всех представленных в задаче данных, установлены причинно-следственные связи между данными и сделаны правильные выводы о необходимых действиях по

результатам анализа (при оценке аналитических способностей), кандидатом проведена оценка степени влияния внешних и внутренних факторов на выработку (реализацию) стратегии развития в сфере деятельности и описаны связи повседневных действий с долгосрочными целями (при оценке стратегических способностей), ответы кандидата показывают его умения организовать рабочие процессы, мотивировать сотрудников, вести переговоры, правильно преподнести информацию, контролировать исполнение заданий, развивать и обучать сотрудников (при оценке управленческих способностей);

- в 2 балла, если кандидат полностью понимает суть проблемной ситуации и заданных вопросов, кандидатом даны частично аргументированные ответы на заданные вопросы, кандидатом проведен логический анализ представленных в задаче отдельных данных, установлены причинно-следственные связи между отдельными данными и сделаны правильные выводы о необходимых действиях по результатам анализа (при оценке аналитических способностей), кандидатом проведена оценка степени влияния отдельных внешних и внутренних факторов на выработку (реализацию) стратегии развития в сфере деятельности и частично описаны связи повседневных действий с долгосрочными целями (при оценке стратегических способностей), ответы кандидата показывают его умения организовать рабочие процессы, мотивировать сотрудников, вести переговоры, правильно преподнести информацию, контролировать исполнение заданий (при оценке управленческих способностей);

- в 1 балл, если кандидат не полностью понимает суть проблемной ситуации и заданных вопросов, кандидатом даны неаргументированные ответы на заданные вопросы, кандидатом проведен логический анализ представленных в задаче отдельных данных, но не установлены причинно-следственные связи между данными и сделаны неправильные выводы о необходимых действиях по результатам анализа (при оценке аналитических способностей), кандидатом проведена оценка степени влияния отдельных внешних и внутренних факторов на выработку (реализацию) стратегии развития в сфере деятельности без описания связи повседневных действий с долгосрочными целями (при оценке стратегических способностей), ответы кандидата показывают наличие теоретических знаний о компетенциях и функциях руководителя при отсутствии опыта руководящей работы (при оценке управленческих способностей);

- в 0 баллов, если кандидат не понимает суть проблемной ситуации и заданных вопросов, кандидатом не даны ответы на заданные вопросы, кандидатом не проведен логический анализ представленных в задаче данных (при оценке аналитических способностей), кандидатом не проведена оценка степени влияния внешних и внутренних факторов на выработку (реализацию) стратегии развития в сфере деятельности и не описаны связи повседневных действий с долгосрочными целями (при оценке стратегических способностей), ответы кандидата показывают отсутствие опыта руководящей работы и теоретических знаний о компетенциях и функциях руководителя (при оценке управленческих способностей).

Результаты оценки решения практической задачи оформляются в виде краткой справки.».

2. Настоящий приказ разместить (опубликовать) на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и на официальном сайте Управления ветеринарии Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио начальника Управления



М.С.Максимов

**Методы
оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (государственных гражданских
служащих), применяемые при проведении конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной гражданской службы
Пензенской области в Управлении ветеринарии Пензенской области**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Специалисты	главная ведущая старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата анкетирование решение практических задач
Обеспечивающие специалисты	старшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование индивидуальное собеседование анкетирование