О порядке проведения аттестации, квалификационного экзамена

Управление государственной гражданской службы Республики Коми

2012 год

Приказ органа власти

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Образовать постоянно действующую аттестационную комиссию органа власти.
2. Определить, что аттестационная комиссия создана для проведения:

- аттестации;
- квалификационного экзамена для решения вопроса о присвоении классного чина.

3. Утвердить:

- порядок и сроки работы аттестационной комиссии;
- порядок проведения аттестации, квалификационного экзамена.

4. Признать утратившими силу прежние приказы.

Состав аттестационной комиссии

1. Председатель комиссии
2. Заместитель председателя комиссии
3. Секретарь комиссии
4. Члены комиссии:

- представитель подразделения по вопросам государственной службы и кадров;
- юридического (правового) подразделения;
- подразделения в котором проводится аттестация, квалификационный экзамен;
- Представитель Управления;
- независимые эксперты (по согласованию) – <u>не менее одной четверти</u> <u>от общего числа членов комиссии</u>

Рекомендуем обезличивать состав комиссии!!!

Порядок и сроки работы аттестационной комиссии

1. Нормативно-правовое основание действий комиссии.
2. Состав комиссии, функции председателя и секретаря комиссии.
3. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее состава.
4. На период аттестации гражданского служащего, являющегося членом комиссии, и сдачи им квалификационного экзамена его членство в комиссии приостанавливается.
5. Порядок заседания комиссии.
6. Решения комиссии.

Порядок проведения аттестации, квалификационного экзамена

1. Сроки и ответственные:

- по составлению предварительного списка служащих
- за подготовку приказа, утверждающего график, методы оценки, перечень документов, ответственных за представление документов и срок представления
- извещение служащего

2. Методы оценки (с указанием критериев оценки)
3. Результаты заседания комиссии (с указанием критериев принятия решений)
4. Порядок подготовки, подписания протокола
5. Сроки и решения принимаемые руководителем органа

Методы оценки служащего

1. тестирование;

2. письменные задания:

- реферат,

- эссе,

- экспертное заключение,

- практическое задание;

3. собеседование.

Тестирование

- Тестирование проводится в целях определения уровня знания служащим правовых основ государственного управления и гражданской службы, нормативных правовых актов, необходимых для выполнения обязанностей по должностному регламенту замещаемой должности.
- При проведении тестирования используется компьютерная форма, которая предполагает предъявление тестовых заданий посредством специально разработанной компьютерной программы с последующей компьютерной обработкой.

Письменные задания, собеседование

При оценке письменного задания, собеседования выделяют 3 уровня компетенции:

1 уровень - компетенция не проявлена и не выявлена (оцениваемый не знает, как применить ее в работе); демонстрирует интуитивный подход – **1 балл**;

2 уровень – оцениваемый знает, как применять компетенцию в типовых, знакомых рабочих ситуациях, при возникновении новых, не типовых рабочих ситуаций эффективность использования компетенции снижается; испытывает затруднения при написании алгоритмов поведения, путается в терминологии, знания не системны – **2 балла**;

3 уровень – уровень владения компетенцией позволяет оцениваемому достигать цели в большинстве не типовых, новых ситуаций и во всех базовых, типовых, рабочих ситуациях; не допускает ошибок при описании алгоритмов поведения, знания системны, актуальны, не путается в терминологии – **3 балла**.

Собеседование

При **собеседовании** оцениваются следующие компетенции гражданского служащего:

а) системное и аналитическое мышление;

б) инициативность;

в) коммуникабельность;

г) способность к инновациям;

д) стрессоустойчивость;

е) умение управлять эмоциями.

Результаты аттестации

а) соответствует замещаемой должности гражданской службы.

б) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста.

в) не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

г) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

Соответствует замещаемой должности гражданской службы

Данное решение выносится комиссией в случае, если одновременно достигнуты следующие значения:

- *тест* – **75 % и более**;
- *письменное задание* – **2 балла и более**;
- *показатели эффективности и результативности деятельности служащего* – **90 % и более**;
- *исполнение индивидуального плана профессионального развития* – **100 %**.

Соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста

Данное решение принимается комиссией в случае, если одновременно достигнуты следующие значения:

- *тест* – **более 90 %;**
- *письменное задание* – **3 балла**;
- *собеседование* – **15 баллов и более**;
- *показатели эффективности и результативности деятельности служащего* – **100 % и более**;
- *исполнение индивидуального плана профессионального развития* – **100 %**;
- *отсутствие дисциплинарных взысканий*.

Не соответствует замещаемой должности гражданской службы

Данное решение выносится комиссией в случае, если одновременно достигнуты следующие значения:

- *тест* – **менее 75 %;**
- *письменное задание* – **1 балл**;
- *показатели эффективности и результативности деятельности служащего* – **менее 80 %**.

Соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации

Данное решение выносится комиссией в случаях, не предусмотренных ранее.

Результаты квалификационного экзамена

а) признать, что гражданский служащий не сдал квалификационный экзамен.

б) признать, что гражданский служащий сдал квалификационный экзамен, и рекомендовать его для присвоения классного чина.

Признать, что гражданский служащий не сдал квалификационный экзамен

Данное решение выносится комиссией в случае, если достигнуто хотя бы одно из следующих значений:

- *тест* – **менее 75 %;**
- *письменное задание* – **1 балл**;
- *показатели эффективности и результативности деятельности служащего* – **менее 90 %;**
- *исполнение индивидуального плана профессионального развития* – **менее 90 %.**

Признать, что гражданский служащий сдал квалификационный экзамен, и рекомендовать его для присвоения классного чина

Данное решение выносится комиссией в случае, не предусмотренном ранее.