



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) – не менее одной четверти от общего числа членов комиссии

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.