

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ начальника управління
соціального захисту
населення районної державної
адміністрації

Від 20.03.2018 №14-к

**Ситуаційні завдання
для осіб, які претендують на зайняття вакантної посади державної
служби категорії «Б» заступника начальника відділу соціальних
компенсацій та персоніфікації управління соціального захисту
населення районної державної адміністрації**

Ситуаційне завдання №1.

Як оптимально та раціонально розподілити робочі завдання підлеглим в разі відсутності основного працівника?	
Вимоги, що оцінюються під час розв'язання	Знання законодавства Лідерство Управління організацією роботи та персоналом Особистісні компетенції

Ситуаційне завдання №2.

Розробити план семінару із уповноваженими представниками сільських рад з питань організації та проведення санаторно – курортного оздоровлення та відпочинку учасників АТО.	
Вимоги, що оцінюються під час розв'язання	Знання законодавства Професійні знання Комунікації та взаємодія Впровадження змін

Ситуаційне завдання №3.

Яким чином здійснюється постановка на облік осіб з інвалідністю та забезпечення їх технічними засобами реабілітації?	
Вимоги, що оцінюються під час розв'язання	Знання законодавства Професійні знання Лідерство Прийняття ефективних рішень

Примітка

Відповідно до пунктів 40, 42 – 46, 48 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 (зі змінами), ситуаційні завдання проводяться з метою об'єктивного з'ясування спроможності кандидатів використовувати свої знання, досвід під час виконання посадових обов'язків, а також з метою комплексної перевірки кандидатів на відповідність професійній компетентності, оцінки комунікаційних якостей, володіння комп'ютером, знань іноземної мови та вміння приймати рішення (за наявності таких вимог до посад). Ситуаційні завдання для категорії «Б» розробляє та затверджує державний орган, в якому проводиться конкурс, з урахуванням специфіки та вимог до професійної компетентності кандидата, визначених в умовах проведення конкурсу. Ситуаційні завдання розв'язуються письмово.

Кожен кандидат розв'язує від одного до трьох ситуаційних завдань залежно від категорії посад та вимог, які необхідно оцінити. Кількість ситуаційних завдань для кандидатів визначається конкурсною комісією. Усі кандидати, які претендують на одну посаду, розв'язують однакові ситуаційні завдання. На розв'язання одного ситуаційного завдання кандидатові надається не більше однієї години. Конкурсна комісія визначає результати ситуаційного завдання згідно з вимогами до професійної компетентності кандидата, на виявлення яких спрямоване дане завдання. Для оцінювання результатів розв'язання ситуаційного завдання використовується така схема:

2 бали виставляється кандидатам, які виявили глибокі знання та успішно розв'язали ситуаційне завдання;

1 бали виставляється кандидатам, які розв'язали ситуаційні завдання в обсязі, достатньому для подальшої роботи;

0 балів виставляється кандидатам, які не розв'язали ситуаційні завдання в установленій строк.

Визначення результатів розв'язання ситуаційних завдань здійснюється кожним членом конкурсної комісії індивідуально та вноситься до відомості про результати ситуаційних завдань. Остаточною оцінкою у балах за розв'язання ситуаційного завдання є середнє арифметичне значення індивідуальних оцінок членів конкурсної комісії. Конкурсна комісія може прийняти рішення про залучення експертів (не менше двох) у відповідній сфері для проведення оцінки відповідності окремим вимогам, які оцінюються за допомогою ситуаційних завдань. У такому разі оцінку (0-1-2) дає експерт. Така оцінка враховується членами конкурсної комісії під час надання власної оцінки.

Кандидати, які отримали середній бал 0,5 або нижче за однією з вимог, не можуть бути допущені до наступного етапу конкурсу.

**Головний спеціаліст
з питань персоналу**



I.V.Тітченко