



МИНИСТЕРСТВО ТУРИЗМА КУЗБАССА

ПРИКАЗ

№ 19

от 21 февраля 2024 г.

**Об оценке профессионального уровня
государственных гражданских служащих Кемеровской
области – Кузбасса, граждан Российской Федерации,
претендующих на замещение должностей
государственной гражданской службы Кемеровской
области – Кузбасса в Министерстве туризма Кузбасса**

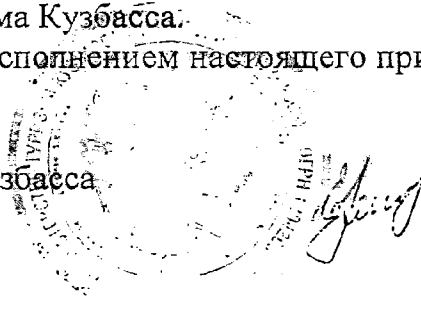
В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», распоряжением Губернатора Кемеровской области – Кузбасса от 10.11.2023 № 175-рг «Об оценке профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Администрации Правительства Кузбасса» в целях оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Министерстве туризма Кузбасса, приказываю:

1. Утвердить прилагаемую Методику оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Министерстве туризма Кузбасса.

2. Настоящий приказ подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса» и на сайте Министерства туризма Кузбасса.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр туризма Кузбасса



Е.П. Латышенко

УТЕРЖДЕНА
приказом Министерства туризма Кузбасса
от 11.02.2024 г. № 19

МЕТОДИКА
оценки профессионального уровня государственных
гражданских служащих Кемеровской области –
Кузбасса, граждан Российской Федерации,
претендующих на замещение должностей
государственной гражданской службы Кемеровской
области – Кузбасса в Министерстве туризма Кузбасса

1. Настоящая Методика разработана с целью повышения объективности и прозрачности оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса (далее соответственно – кандидат, гражданская служба) в Министерстве туризма Кузбасса (далее – Министерство).

При назначении государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса на должности гражданской службы внутри структурного подразделения в Министерстве, в котором данные государственные гражданские служащие Кемеровской области – Кузбасса замещают должности гражданской службы, оценка профессионального уровня не проводится.

2. При назначении кандидатов на должности гражданской службы в Министерстве используются следующие методы оценки:

- 1) индивидуальное собеседование;
- 2) интервью по компетенциям.

3. На индивидуальном собеседовании руководитель структурного подразделения Министерства, в котором планируется назначение, и (или) министр туризма Кузбасса, заместитель министра туризма Кузбасса (далее – руководитель) оценивают профессиональный уровень кандидата на основании представленных им документов об образовании и (или) о квалификации, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности.

Критериями оценки профессионального уровня кандидатов при индивидуальном собеседовании с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы выступают:

- 1) знание основных направлений развития профильной сферы;
- 2) наличие предложений по решению актуальных для профильной сферы проблем;
- 3) наличие опыта и результатов работы в профильной сфере;
- 4) умение работать в специализированных программах;
- 5) убедительность (аргументированность) речи.

Каждый критерий оценивается по пятибалльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Максимальный балл по итогам индивидуального собеседования – 5.

Результат индивидуального собеседования указывается в карте оценки профессионального уровня кандидата на замещение должности государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса (далее – карта оценки) в Министерстве по форме согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

4. Результаты индивидуального собеседования являются основанием для проведения интервью по компетенциям с сотрудником отдела бюджетного планирования, правовой и кадровой работы.

Проведение интервью по компетенциям является завершающим этапом в оценке кандидатов, претендующих на замещение вакантной должности гражданской службы, которое проводится в форме критериального структурированного интервью для оценки профессиональных качеств по каждой группе должностей согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

Каждая компетенция оценивается по пятибалльной шкале. Итоговая оценка вычисляется как среднеарифметическое число. Максимальный балл по итогам интервью по компетенциям – 5.

5. Итоговая оценка профессионального уровня кандидата вычисляется как среднеарифметическое число по результатам индивидуального собеседования и интервью по компетенциям. Максимальный балл по итогам оценки – 5.

Если итоговая оценка кандидата составляет от 4 до 5 баллов, это свидетельствует о его высоком профессиональном уровне, от 2 до 3 – среднем, от 0 до 1 – низком.

В случае если итоговая оценка профессионального уровня от 0 до 1 и министр туризма Кузбасса принимает решение о приеме кандидата на должность государственной гражданской службы в Министерство, то составляется индивидуальный план повышения профессионального уровня кандидата по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике.

Результат исполнения индивидуального плана повышения профессионального уровня кандидата, назначенного на должность гражданской службы в Министерство, направляется в отдел бюджетного планирования, правовой и кадровой работы.

6. Результат интервью по компетенциям, итоговая оценка профессионального уровня кандидата заносятся в карту оценки.

7. Карта оценки является подтверждением прохождения кандидатом оценки профессионального уровня и приобщается к материалам личного дела кандидата отделом бюджетного планирования, правовой и кадровой работы.

8. Карта оценки носит рекомендательный характер для министра туризма Кузбасса и не является основанием для отказа в назначении на должность гражданской службы.

Приложение № 1
к Методике оценки
профессионального уровня
государственных гражданских
служащих Кемеровской
области – Кузбасса, граждан
Российской Федерации,
претендующих на замещение
должностей государственной
гражданской службы
Кемеровской области – Кузбасса в
Министерстве туризма Кузбасса

КАРТА
оценки профессионального уровня кандидата
на замещение должности государственной
гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса
в Министерстве туризма Кузбасса

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) кандидата:

Должность государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, на замещение которой претендует кандидат:

Результат индивидуального собеседования с руководителем структурного подразделения Министерства, в котором планируется назначение, и (или) с министром туризма Кузбасса, его заместителем

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) и должность лица, проводившего оценку профессионального уровня кандидата	Критерии оценки	Количество баллов (от 1 до 5)
	1) знание основных направлений развития профильной сферы	
	2) наличие предложений по решению актуальных для профильной сферы	

	проблем	
	3) наличие опыта и результатов работы в профильной сфере	
	4) умение работать в специализированных программах	
	5) убедительность (аргументированность) речи	

Итоговый балл _____

Результат интервью по компетенциям с сотрудником отдела бюджетного планирования, правовой и кадровой работы

Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) и должность лица, проводившего оценку профессионального уровня кандидата	Количество баллов (от 1 до 5)

Итоговая оценка профессионального уровня кандидата:

_____ (высокий (от 4 до 5), средний (от 2 до 3), низкий (от 0 до 1))

Рекомендации сотрудника отдела бюджетного планирования, правовой и кадровой работы:

Министр туризма Кузбасса _____ (подпись, Ф.И.О.)

Заместитель министра туризма Кузбасса _____ (подпись, Ф.И.О.)

Руководитель структурного подразделения _____ (подпись, Ф.И.О.)

Сотрудник отдела бюджетного планирования, правовой и кадровой работы _____ (подпись, Ф.И.О.)

Приложение № 2
к Методике оценки
профессионального уровня
государственных гражданских
служащих Кемеровской
области - Кузбасса, граждан
Российской Федерации,
претендующих на замещение
должностей государственной
гражданской службы
Кемеровской области -Кузбасса в
Министерстве туризма Кузбасса

**Компетенции и индикаторы
для оценки профессиональных качеств при проведении интервью
по компетенциям на ведущую группу должностей государственной
гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Министерстве
туризма Кузбасса**

N п/п	Компетенции	Индикаторы	Балл (от 0 до 5)
1	2	3	4
1	Ориентация на достижение результата	Уточняет критерии результата, которого нужно достичь; определяет способы и пути достижения результата; проявляет настойчивость при возникновении трудностей; концентрируется на главном; понимает смысл своей работы	
2	Командное взаимодействие	Готов включаться в решение общей задачи (проблемы); видит общий результат и свою роль в нем; согласовывает свои действия с действиями других участников и умеет слушать других; отказывается от своего решения в пользу более выгодного для команды; аргументированно преодолевает возражение и умеет вести переговоры	

3	Способность к саморазвитию	Знает, к чему стремится; знает свои сильные и слабые стороны; видит динамику собственного роста; активно ищет пути для саморазвития и стремится расширить свои взгляды; активно ищет обратную связь, чтобы использовать ее для себя	
4	Планирование деятельности и результатов	Осуществляет четкое планирование выполнения поставленной задачи с указанием срока (реального и критического); оценивает свои возможности; строит алгоритмы решения задач; укладывается в срок исполнения; стремится к получению максимального результата	
5	Персональная эффективность	Обладает решительной уверенностью и верой в собственные возможности; проявляет инициативу и осуществляет все возможные действия для выполнения работы в установленные сроки; сталкиваясь с препятствиями, проявляет настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата; обеспечивает контроль над процессами; адаптирует свои намерения к непредвиденным обстоятельствам	

Компетенции и индикаторы
для оценки профессиональных качеств при проведении интервью
по компетенциям на старшую группу должностей государственной
гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Министерстве
туризма Кузбасса

№ п/п	Компетенции	Индикаторы	Балл (от 0 до 5)
1	2	3	4
1	Планирование деятельности и результатов	Осуществляет четкое планирование выполнения поставленной задачи с указанием срока (реального и	

		критического); оценивает свои возможности; строит алгоритмы решения задач; укладывается в срок исполнения; стремится к получению максимального результата	
2	Способность к саморазвитию	Знает, к чему стремится; знает свои сильные и слабые стороны; видит динамику собственного роста; активно ищет пути для саморазвития и стремится расширить свои взгляды; активно ищет обратную связь, чтобы использовать ее для себя	
3	Качественная подготовка документов	Знает и соблюдает требования к составлению документов; соблюдает структуру документа; понимает смысл и предназначение документа; соблюдает четкость и ясность изложения; внимателен к деталям	
4	Сбор и анализ информации	Знает различные источники получения информации; структурирует информацию; делает выводы; осознает цель и озвучивает результат, к которому стремится; внимателен к деталям	
5	Гибкость и готовность к изменениям	Предлагает новые способы действия, повышающие эффективность исполнения должностных обязанностей; рассматривает идеи и предложения других по повышению эффективности исполнения должностных обязанностей и реализует их; в короткие сроки переключается с выполнения одной задачи на другую; не снижает качества работы при необходимости выполнять несколько задач; быстро изменяет подход к решению проблем, переходя от выполнения одной задачи к другой и наоборот	

Приложение № 3
к Методике оценки
профессионального уровня
государственных гражданских
служащих Кемеровской
области – Кузбасса, граждан
Российской Федерации,
претендующих на замещение
должностей государственной
гражданской службы
Кемеровской области – Кузбасса в
Министерстве туризма Кузбасса

**Индивидуальный план повышения
профессионального уровня кандидата, назначенного
на должность государственной гражданской службы
Кемеровской области – Кузбасса
в Министерстве туризма Кузбасса**

(Ф.И.О., должность)

Направления работы	Ресурсы	Сроки
Повышение профессионального уровня в рамках мероприятий профессионального развития		
Работа с наставником		
Самообразование		

Иное		
