



**МИНИСТЕРСТВО
НАУКИ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ КУЗБАССА**

ПРИКАЗ

19.03.2024 г. № 01-09/96
г. Кемерово

**Об утверждении Методики оценки профессионального уровня
государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса,
граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей
государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса
в Министерстве науки, высшего образования
и молодежной политики 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 науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса:

п р и к а з ы в а ю:

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 науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса.

2. Настоящий приказ подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области — Кузбасса» и на сайте Министерства науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр науки, высшего
образования и молодежной
политики Кузбасса

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized Cyrillic letters, likely 'С.А. Пфетцер'.

С.А. Пфетцер

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства науки,
высшего образования и молодежной
политики Кузбасса
от 19.03 2024 № 01-09/96

**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 науки, высшего
образования и молодежной политики 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 науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса (далее – также Министерство).

При назначении государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса на должности гражданской службы внутри структурного подразделения Министерства, 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) тестирование;
- 3) интервью по компетенциям.

3. На индивидуальном собеседовании руководитель структурного подразделения Министерства, в котором планируется назначение, и (или) заместитель министра науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса, министр науки, высшего образования и молодежной политики 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.

В ходе оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям по решению руководителя могут использоваться иные методы оценки в соответствии с единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв

государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397.

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 в Министерстве науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса (далее - карта оценки) по форме согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

4. После прохождения индивидуального собеседования кандидат направляется на прохождение тестирования для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, Устава Кемеровской области - Кузбасса, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий (далее - тестирование).

Тестирование не проводится при назначении на должность гражданской службы кандидата, включенного в кадровый резерв Министерства и (или) кадровый резерв Кемеровской области - Кузбасса по результатам конкурса на включение в кадровый резерв или по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы.

Тестирование проводится отделом правовой и кадровой работы Министерства по мере необходимости.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест содержит 48 вопросов.

На каждый вопрос теста может быть только 1 верный вариант ответа.

Время для прохождения тестирования кандидатом составляет 50 минут.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, а также выход кандидатов за пределы помещения, в котором проходит тестирование.

При нарушении требований, установленных абзацем восьмым настоящего пункта, тестирование кандидата прекращается, соответствующая запись вносится в карту оценки.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

- 5 баллов, если даны правильные ответы на 76 - 100% вопросов;
- 4 балла, если даны правильные ответы на 61 - 75% вопросов;
- 3 балла, если даны правильные ответы на 46 - 60% вопросов;
- 2 балла, если даны правильные ответы на 31 - 45% вопросов;
- 1 балл, если даны правильные ответы на 16 - 30% вопросов;
- 0 баллов, если даны правильные ответы на 0 - 15% вопросов.

Результаты тестирования кандидата указываются в карте оценки.

5. Результаты индивидуального собеседования и тестирования являются основанием для проведения интервью по компетенциям с работником отдела правовой и кадровой работы Министерства.

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.

6. Итоговая оценка профессионального уровня кандидата вычисляется как среднеарифметическое число по результатам методов оценки, указанных в пункте 2 настоящей Методики. Максимальный балл по итогам оценки - 5.

6.1. В случае если кандидат не проходит тестирование по основаниям, указанным в абзаце втором пункта 4 настоящей Методики, в карте оценки делается соответствующая запись с указанием даты прохождения тестирования.

В этом случае итоговая оценка профессионального уровня кандидата вычисляется как среднеарифметическое число по результатам индивидуального собеседования и интервью по компетенциям. Максимальный балл по итогам оценки - 5.

6.2. 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 представитель нанимателя принимает решение о приеме кандидата на должность государственной гражданской службы Министерства, то руководитель составляет индивидуальный план повышения профессионального уровня кандидата, согласованный с отделом правовой и кадровой работы Министерства, по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, который направляет в отдел правовой и кадровой работы Министерства в течение 10 рабочих дней с момента назначения кандидата на должность гражданской службы.

По результатам исполнения индивидуального плана повышения профессионального уровня кандидата, назначенного на должность гражданской службы в Министерстве, руководитель представляет отчет в отдел правовой и кадровой работы Министерства в течение 5 рабочих дней с момента его исполнения.

7. Результат интервью по компетенциям, итоговая оценка профессионального уровня кандидата, рекомендации работника отдела правовой и кадровой работы Министерства заносятся в карту оценки.

8. Карта оценки является подтверждением прохождения кандидатом оценки профессионального уровня и приобщается к материалам личного дела кандидата отделом правовой и кадровой работы Министерства.

9. Карта оценки носит рекомендательный характер для представителя нанимателя 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 науки,
высшего образования и молодежной
политики Кузбасса

КАРТА
оценки профессионального уровня кандидата
на замещение должности государственной
гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса
в Министерстве науки, высшего образования
и молодежной политики 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) заместителем министра науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса, министром науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса (далее - руководитель)

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 _____

Результаты тестирования

Оценка уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, Устава Кемеровской области - Кузбасса, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий	Количество баллов

Результат индивидуального собеседования с работником отдела правовой и кадровой работы

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) и должность лица, проводившего оценку профессионального уровня кандидата	Количество баллов

Итоговая оценка профессионального уровня кандидата:

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

Рекомендации работника отдела правовой и кадровой работы:

Руководитель _____
(подпись, Ф.И.О.)

Работник отдела 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 науки,
высшего образования и молодежной
политики Кузбасса

Компетенции и индикаторы
для оценки профессиональных качеств при проведении интервью
по компетенциям на высшую группу должностей государственной
гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса

№ п/п	Компетенции	Индикаторы	Балл (от 0 до 5)
1	2	3	4
1	Принятие управленческих решений	Видит вопросы, проблемы и возможности; предлагает и рассматривает альтернативы; называет возможные последствия каждого из вариантов решений; разрабатывает алгоритм «что делать»; выбирает вариант решения и несет за него ответственность	
2	Стратегическое мышление	Видит перспективу и развитие отрасли; способен определять приоритеты; соотносит принимаемые решения и шаги со стратегическими целями деятельности, устанавливает причинно-следственные связи; экспериментирует и изобретает новые подходы, которые не являются очевидными для других, но оказываются хороши в долгосрочной перспективе	
3	Способность к управлению изменениями	Является флагманом, проводником изменений, предлагает новые возможности и пути организации работы;	

		<p>вырабатывает стратегию внедрения изменений;</p> <p>находит позитивное в предложениях об изменениях;</p> <p>способен быстро ориентироваться при изменении условий;</p> <p>способен преодолевать сопротивление внешней среды</p>	
4	Мотивирование подчиненных	<p>Вовлекает других в процесс деятельности;</p> <p>владеет разнообразными инструментами мотивации;</p> <p>демонстрирует вовлеченность в процесс выполнения общей задачи;</p> <p>демонстрирует уверенность в том, что сотрудник справится с заданием;</p> <p>поддерживает сотрудника, признает результаты</p>	
5	Командное взаимодействие	<p>Устанавливает и поддерживает долгосрочные партнерские отношения с другими людьми внутри и вне организации, расширяет круг контактов;</p> <p>в своих действиях учитывает потребности других людей, вырабатывает взаимовыгодные решения, проявляет готовность идти на компромисс;</p> <p>четко, ясно, последовательно и логично излагает свою позицию в необходимых для собеседника форме и объеме;</p> <p>аргументированно объясняет другим свою точку зрения;</p> <p>оказывает влияние и заручается поддержкой других для продвижения идей, решений, проектов</p>	

Компетенции и индикаторы
для оценки профессиональных качеств при проведении интервью
по компетенциям на главную группу должностей государственной
гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса

№ п/п	Компетенции	Индикаторы	Балл (от 0 до 5)
1	2	3	4

1	Постановка задач и организация работы подчиненных	<p>Дает четкие формулировки; определяет необходимые ресурсы и расставляет приоритеты; определяет сроки и методы работы; озвучивает результат, к которому стремится; запрашивает обратную связь на понимание задачи</p>	
2	Контроль и оценка исполнения	<p>Систематизировано ведет дела и отлично управляет своим временем; определяет сроки, форму, качество работ; устанавливает промежуточные контрольные точки, корректирует пути достижения; оценивает исполнение, дает обратную связь; предупреждает и минимизирует спады в работе</p>	
3	Ориентация на достижение результата	<p>Создает описание конечного результата, устанавливает сроки его достижения; определяет способы и пути достижения результата; корректирует пути достижения в случае необходимости; проявляет настойчивость при возникновении трудностей; концентрируется на главном</p>	
4	Мотивирование подчиненных	<p>Вовлекает других в процесс деятельности; владеет разнообразными инструментами мотивации; демонстрирует вовлеченность в процесс выполнения общей задачи; демонстрирует уверенность в том, что сотрудник справится с заданием; поддерживает сотрудника, признает результаты</p>	
5	Персональная эффективность	<p>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</p>	

		<p>настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата;</p> <p>обеспечивает контроль над процессами и людьми;</p> <p>адаптирует свои намерения к непредвиденным обстоятельствам</p>	
--	--	---	--

Компетенции и индикаторы
для оценки профессиональных качеств при проведении интервью
по компетенциям на ведущую группу должностей государственной
гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса

№ п/п	Компетенции	Индикаторы	Балл (от 0 до 5)
1	2	3	4
1	Ориентация на достижение результата	<p>Уточняет критерии результата, которого нужно достичь;</p> <p>определяет способы и пути достижения результата;</p> <p>проявляет настойчивость при возникновении трудностей;</p> <p>концентрируется на главном;</p> <p>понимает смысл своей работы</p>	
2	Командное взаимодействие	<p>Готов включаться в решение общей задачи (проблемы);</p> <p>видит общий результат и свою роль в нем;</p> <p>согласовывает свои действия с действиями других участников и умеет слушать других;</p> <p>отказывается от своего решения в пользу более выгодного для команды;</p> <p>аргументированно преодолевает возражение и умеет вести переговоры</p>	
3	Способность к саморазвитию	<p>Знает, к чему стремится;</p> <p>знает свои сильные и слабые стороны;</p> <p>видит динамику собственного роста;</p> <p>активно ищет пути для саморазвития и стремится расширить свои взгляды;</p> <p>активно ищет обратную связь, чтобы использовать ее для себя</p>	
4	Планирование	Осуществляет четкое планирование	

	деятельности и результатов	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

№ 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 науки,
высшего образования и молодежной
политики Кузбасса

Индивидуальный план повышения
профессионального уровня кандидата, назначенного
на должность государственной гражданской службы
Кемеровской области - Кузбасса
в Министерстве науки, высшего образования
и молодежной политики Кузбасса

(Ф.И.О., должность)

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

