



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАПИСИ АКТОВ ГРАЖДАНСКОГО СОСТОЯНИЯ
КУЗБАССА**

П Р И К А З

г. Кемерово

17 мая 2024

№ 71

Об оценке профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса в Управлении ЗАГС 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 Управлении ЗАГС 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 Управлении ЗАГС Кузбасса.

2. Отделу государственной службы и кадров (Елина А.И.) при оценке профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, руководствоваться настоящим

приказом.

3. Отделу организационно-аналитической работы и статистики (Концедалова И.А.) разместить настоящий приказ на официальном сайте Управления ЗАГС Кузбасса.

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на начальника отдела государственной службы и кадров Елину А.И.

Начальник Управления



Я.П. Полещук

Утверждена
приказом Управления ЗАГС
Кузбасса
от 17.05.2024 № 71

Методика оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса в Управлении ЗАГС 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 Управлении ЗАГС Кузбасса.

При назначении государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса на должности гражданской службы внутри структурного подразделения Управления ЗАГС Кузбасса, 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 Управлении ЗАГС Кузбасса используются следующие методы оценки:

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

3. На индивидуальном собеседовании начальник отдела Управления ЗАГС Кузбасса / руководитель органа ЗАГС Кузбасса, в котором планируется назначение (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 Управлении ЗАГС Кузбасса (далее - карта оценки) по форме согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

4. Результаты индивидуального собеседования являются основанием для проведения интервью по компетенциям с сотрудником отдела государственной службы и кадров Управления ЗАГС Кузбасса.

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 начальник Управления ЗАГС Кузбасса принимает решение о приеме кандидата на должность государственной гражданской службы Управления ЗАГС Кузбасса, то руководитель составляет индивидуальный план повышения профессионального уровня кандидата, согласованный с отделом

государственной службы и кадров Управления ЗАГС Кузбасса, по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, который направляет в отдел государственной службы и кадров Управления ЗАГС Кузбасса 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 Управлении ЗАГС Кузбасса, руководитель представляет отчет в отдел государственной службы и кадров Управления ЗАГС Кузбасса в течение 5 рабочих дней с момента его исполнения.

6. Результат интервью по компетенциям, итоговая оценка профессионального уровня кандидата, рекомендации сотрудника отделом государственной службы и кадров Управления ЗАГС Кузбасса заносятся в карту оценки.

7. Карта оценки является подтверждением прохождения кандидатом оценки профессионального уровня и приобщается к материалам личного дела кандидата отделом государственной службы и кадров Управления ЗАГС Кузбасса.

8. Карта оценки носит рекомендательный характер для начальника Управления ЗАГС 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
Управлении ЗАГС Кузбасса

КАРТА
оценки профессионального уровня кандидата
на замещение должности государственной
гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса
в Управлении ЗАГС Кузбасса

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

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

Результат индивидуального собеседования с начальником отдела Управления ЗАГС Кузбасса / руководителем органа ЗАГС Кузбасса, в котором планируется назначение

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 индивидуального собеседования с сотрудником отдела государственной службы и кадров Управления ЗАГС Кузбасса

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 сотрудника отдела государственной службы и кадров Управления ЗАГС Кузбасса:

Начальник отдела Управления ЗАГС Кузбасса
/ руководитель органа ЗАГС Кузбасса _____

_____ (подпись, Ф.И.О.)

Сотрудник отдела государственной службы и кадров
и Управления ЗАГС Кузбасса _____

_____ (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
Управлении ЗАГС Кузбасса

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	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	
2	Контроль и оценка исполнения	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	
3	Ориентация на достижение результата	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	
4	Мотивирование подчиненных	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	

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 и людьми; адаптирует свои намерения к непредвиденным обстоятельствам	
---	----------------------------	--	--

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

№ 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
Управлении ЗАГС Кузбасса

Индивидуальный план повышения
профессионального уровня кандидата, назначенного
на должность государственной гражданской службы
Кемеровской области - Кузбасса
в Управлении ЗАГС Кузбасса

(Ф.И.О., должность)

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