



# МИНИСТЕРСТВО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА КУЗБАССА

## П Р И К А З

№ 515-011

от 04 сентября 2024

### 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 физической культуры и спорта 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 физической культуры и спорта 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 физической культуры и спорта Кузбасса.

2. Настоящий приказ подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области - Кузбасса», на официальном сайте Министерства физической культуры и спорта Кузбасса в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на отдел организационной, правовой и кадровой работы.

Министр  
физической культуры и спорта Кузбасса



С.А. Мясус

Утверждена приказом Министерства физической культуры и спорта Кузбасса

от 04 июля 2024 № 515-ОД

**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 физической культуры и спорта Кузбасса**

1. Настоящая Методика разработана с целью повышения объективности и прозрачности оценки профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса Министерства физической культуры и спорта Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса (далее соответственно - кандидат, гражданская служба) в Министерстве физической культуры и спорта Кузбасса (далее - 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, оценивает 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 (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 Администрации Правительства Кузбасса, по результатам конкурса на включение в кадровый резерв Министерства или по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы Министерства.

Тестирование проводится отделом организационной, правовой и кадровой работы 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 руководителем структурного подразделения Министерства, в котором планируется назначение.

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 структурного подразделения Министерства, в котором планируется назначение составляет индивидуальный план повышения профессионального уровня кандидата, согласованный с отделом организационной, правовой и кадровой работы Министерства, по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, который направляет в отдел организационной, 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 структурного подразделения в котором планируется назначение представляет отчет в отдел организационной, 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 руководителя структурного подразделения Министерства, в котором планируется назначение заносятся в карту оценки.

8. Карта оценки является подтверждением прохождения кандидатом оценки профессионального уровня и приобщается к материалам личного дела кандидата отделом организационной, 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 физической  
культуры и спорта Кузбасса

**КАРТА**  
**оценки профессионального уровня кандидата**  
**на замещение должности государственной**  
**гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса**  
**в Министерстве физической культуры и спорта 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 физической культуры и спорта 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 \_\_\_\_\_

#### 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 руководителем структурного подразделения в котором планируется назначение:

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 руководителем структурного подразделения в котором планируется назначение:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Руководитель структурного подразделения Министерства физической культуры и спорта Кузбасса

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

Сотрудник отдела организационной, 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 физической  
культуры и спорта Кузбасса

Компетенции и индикаторы для оценки профессиональных качеств при  
проведении интервью по компетенциям на главную группу должностей  
государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса в  
Министерстве физической культуры и спорта 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	Создает описание конечного результата,	



	на достижение 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 в Министерстве  
физической культуры и спорта Кузбасса

№ п/п	Компетенции	Индикаторы	Балл (от 0 до 5)
1	2	3	4
1	Ориентация	Уточняет критерии результата, которого	

	на достижение результата	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  
физической культуры и спорта 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	<p>Предлагает новые способы действия, повышающие эффективность исполнения должностных обязанностей;</p> <p>рассматривает идеи и предложения других по повышению эффективности исполнения должностных обязанностей и реализует их;</p> <p>в короткие сроки переключается с выполнения одной задачи на другую;</p> <p>не снижает качества работы при необходимости выполнять несколько задач;</p> <p>быстро изменяет подход к решению проблем, переходя от выполнения одной задачи к другой и наоборот</p>	

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 физической  
культуры и спорта Кузбасса

Индивидуальный план повышения  
профессионального уровня кандидата, назначенного на должность  
государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса  
в Министерстве физической культуры и спорта Кузбасса

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

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