



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КУЗБАССА

ПРИКАЗ

16.09.2024

№ 101

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 труда и занятости населения 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 труда и занятости населения 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 труда и занятости населения Кузбасса.

2. Юридическому отделу (Треяль А.И.) обеспечить размещение настоящего приказа на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса» (www.bulleten-kuzbass.ru), на официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru) и на официальном сайте Министерства труда и занятости населения Кузбасса

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Министр

А.С. Гришин

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства труда и
занятости населения Кузбасса
от 16.09.2024 г. № 101

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 труда и занятости населения 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 труда и занятости населения Кузбасса (далее – Министерство).

При назначении государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса на должности гражданской службы внутри 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 (далее – руководитель), 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, Министерства по результатам конкурса на включение в кадровый резерв или по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы.

Тестирование проводится отделом управления персоналом Министерства с участием департамента кадров и государственной службы Администрации Правительства Кузбасса по согласованию.

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 начальником отдела управления персоналом 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 управления персоналом Министерства (далее – отдел управления персоналом), по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, который направляет в отдел управления персоналом 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 управления персоналом в течение 5 рабочих дней с момента его исполнения.

7. Результат интервью по компетенциям, итоговая оценка профессионального уровня кандидата, рекомендации начальника отдела управления персоналом заносятся в карту оценки.

8. Карта оценки является подтверждением прохождения кандидатом оценки профессионального уровня и приобщается к материалам личного дела кандидата отделом управления персоналом.

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 труда
и занятости населения Кузбасса

КАРТА

**оценки профессионального уровня
кандидата на замещение должности
государственной гражданской службы
Кемеровской области – Кузбасса в
Министерстве труда и занятости населения 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 труда и занятости населения 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 начальником отдела управления персоналом Министерства труда и занятости населения 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 начальника отдела управления персоналом Министерства труда и занятости населения Кузбасса:

Руководитель структурного подразделения
 Министерства труда и занятости населения Кузбасса _____

(подпись, Ф.И.О.)

Начальник отдела управления
 персоналом Министерства труда
 и занятости населения 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 Министерстве труда
и занятости населения 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	

1	2	3	4
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**

№ 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	

1	2	3	4
4	Планирование деятельности и результатов	<p>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</p> <p style="text-align: center;">3</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 настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата; обеспечивает контроль над процессами; адаптирует свои намерения к непредвиденным обстоятельствам</p>	

**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	

1	2	3	4
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
труда и занятости населения Кузбасса

Индивидуальный план повышения профессионального уровня кандидата,
назначенного на должность государственной гражданской службы
Кемеровской области – Кузбасса в
Министерстве труда и занятости населения Кузбасса

(Ф.И.О., должность)

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