



Министерство культуры и национальной политики Кузбасса

ПРИКАЗ

От « 24 » октября 2024 года

№ 796

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 культуры и национальной 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 культуры и национальной политики 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 культуры и национальной политики Кузбасса.

2. Настоящий приказ подлежит опубликованию на официальном сайте Министерства культуры и национальной политики Кузбасса в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Отделу по связям с общественностью и средствами массовой информации обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Министерства культуры и национальной политики Кузбасса в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника управления правовой и организационно-кадровой работы Власову М.Н.

Министр культуры
и национальной политики Кузбасса

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end, positioned between the text on the left and the name on the right.

О.А. Феофанова

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства культуры и
национальной политики Кузбасса
от 24 октября 2024 года № 796

**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 культуры и национальной 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 культуры и национальной политики Кузбасса (далее – Министерство) и применяется в случаях:

1) назначения на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

3) заключения срочного служебного контракта;

4) назначения кандидата на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

5) назначения на должность гражданской службы кандидата, включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

6) назначения на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом государственного органа;

7) решения представителя нанимателя при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к младшей группе должностей гражданской службы, а также в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

В указанных в настоящем пункте случаях при поступлении кандидата на гражданскую службу в Министерство или замещении кандидатом другой должности гражданской службы в Министерстве конкурс не проводится.

2. При назначении кандидатов на должности гражданской службы в Министерстве, в котором данные кандидаты уже замещают должности гражданской службы, оценка профессионального уровня не проводится.

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

1) индивидуальное собеседование;

2) интервью по компетенциям.

4. На индивидуальном собеседовании министр культуры и национальной политики Кузбасса (далее – министр) и (или) руководитель структурного подразделения Министерства 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 министра 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 гражданской службы в Министерстве (далее – карта оценки) по форме согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

5. Результаты индивидуального собеседования является основанием для проведения интервью по компетенциям с лицом, ответственным за ведение кадрового делопроизводства в Министерстве.

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.

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 принимает решение о приеме кандидата на должность гражданской службы Министерства, то руководитель составляет индивидуальный план повышения профессионального уровня кандидата, согласованный с лицом, ответственным за ведение кадрового делопроизводства в Министерстве, по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, который направляет лицу, ответственному за ведение кадрового делопроизводства в Министерстве 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 лицу, ответственному за ведение кадрового делопроизводства в Министерстве, в течение пяти рабочих дней с момента его исполнения.

7. Результат интервью по компетенциям, итоговая оценка профессионального уровня кандидата, рекомендации лица, ответственного за ведение кадрового делопроизводства в Министерстве заносятся в карту оценки.

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

9. Карта оценки носит рекомендательный характер для министра 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 культуры и
национальной политики Кузбасса

КАРТА
оценки профессионального уровня кандидата
на замещение должности государственной
гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса
в Министерстве культуры и национальной
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 министром культуры и национальной политики Кузбасса и (или) руководителем структурного подразделения Министерства культуры и национальной политики Кузбасса

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 _____

Министр культуры и национальной политики Кузбасса
и (или) руководитель структурного подразделения
Министерства культуры и
национальной политики 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 культуры и
национальной политики 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	

1	2	3	4
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	

1	2	3	4
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 деятельности и результатов	<p>Осуществляет четкое планирование выполнения поставленной задачи с указанием срока (реального и критического);</p> <p>оценивает свои возможности;</p> <p>строит алгоритмы решения задач;</p> <p>укладывается в срок исполнения;</p> <p>стремится к получению максимального результата</p>	
5	Персональная эффективность	<p>Обладает решительной уверенностью и верой в собственные возможности;</p> <p>проявляет инициативу и осуществляет все возможные действия для выполнения работы в установленные сроки;</p> <p>сталкиваясь с препятствиями, проявляет настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата;</p> <p>обеспечивает контроль над процессами;</p> <p>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	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 культуры и
национальной политики Кузбасса

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

(Ф.И.О., должность)

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