



ДЕПАРТАМЕНТ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ КУЗБАССА

ПРИКАЗ

от «*18*» *февраля* 20*24* г. № *13*
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 Департаменте по чрезвычайным ситуациям 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 Департаменте по чрезвычайным ситуациям 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 Департаменте по чрезвычайным ситуациям Кузбасса.

2. Настоящий приказ подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области — Кузбасса» и на сайте Департамента по чрезвычайным ситуациям Кузбасса.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Департамента

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

П.П. Яцухно

УТВЕРЖДЕНА
приказом Департамента по
чрезвычайным ситуациям Кузбасса
от 28 февраля 2024 № 13

**Методика
оценки профессионального уровня государственных гражданских
служащих Кемеровской области - Кузбасса, граждан Российской
Федерации, претендующих на замещение должностей государственной
гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса в Департаменте
по чрезвычайным ситуациям 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 Департаменте по чрезвычайным ситуациям Кузбасса (далее - Департамент).

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

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

3. На индивидуальном собеседовании руководитель структурного подразделения Департамента, в котором планируется назначение, и (или) заместитель начальника Департамента, начальник Департамента по чрезвычайным ситуациям 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 Департаменте по чрезвычайным ситуациям 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 Департамента 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 Департаментом 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.

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 начальник Департамента принимает решение о приеме кандидата на должность государственной гражданской службы Департамента, то руководитель составляет индивидуальный план повышения профессионального уровня кандидата, по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, 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 Департаменте, руководитель составляет отчет в течение 5 рабочих дней с момента его исполнения.

7. Результат интервью по компетенциям, итоговая оценка профессионального уровня кандидата, 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 начальника Департамента 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
Департаменте по чрезвычайным
ситуациям Кузбасса

КАРТА
оценки профессионального уровня кандидата на замещение
должности государственной гражданской службы Кемеровской
области - Кузбасса в Департаменте по чрезвычайным
ситуациям 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 Департамента, в котором планируется назначение, и (или) заместителем начальника Департамента по чрезвычайным ситуациям Кузбасса, начальником Департамента по чрезвычайным ситуациям 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

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))

Руководитель _____

(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
Департаменте по чрезвычайным
ситуациям 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

№ 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
Департаменте по чрезвычайным
ситуациям Кузбасса

**Индивидуальный план повышения профессионального уровня
кандидата, назначенного на должность государственной гражданской
службы Кемеровской области - Кузбасса в Департаменте по
чрезвычайным ситуациям Кузбасса**

(Ф.И.О., должность)

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