



## РАСПОРЯЖЕНИЕ ДЕПАРТАМЕНТА КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ КУЗБАССА

От «4» сентября 2024 г. № 3

### **Об оценке профессионального уровня государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса, граждан Российской Федерации, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса в Департаменте контрактной системы 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 контрактной системы Кузбасса:

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 контрактной системы Кузбасса.

2. Настоящее распоряжение подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса».

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Начальник департамента

Е.С. Хлебунов

**Утверждена**  
**распоряжением Департамента**  
**контрактной системы Кузбасса**  
**от 04.09.2024 № 3**

**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 контрактной системы**  
**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 контрактной системы Кузбасса (далее – Департамент, ДКС Кузбасса).

При назначении государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса на должности гражданской службы внутри структурного подразделения ДКС 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 ДКС Кузбасса используются следующие методы оценки:

индивидуальное собеседование;  
интервью по компетенциям.

3. На индивидуальном собеседовании руководитель структурного подразделения ДКС Кузбасса, в котором планируется назначение, и (или) начальник департамента контрактной системы 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:

знание основных направлений развития профильной сферы;

наличие предложений по решению актуальных для профильной сферы проблем;

наличие опыта и результатов работы в профильной сфере;

умение работать в специализированных программах;

убедительность (аргументированность) речи.

Каждый критерий оценивается по пятибалльной шкале. Итоговая оценка рассчитывается 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 ДКС 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, отвечающим за ведение кадровой работы в ДКС Кузбасса.

Интервью по компетенциям 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 рассчитывается 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 руководитель принимает решение о приеме кандидата на должность гражданской службы ДКС Кузбасса, то руководитель структурного подразделения ДКС Кузбасса, в котором планируется назначение, составляет индивидуальный план повышения профессионального уровня кандидата (далее – индивидуальный план), по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике.

По результатам исполнения индивидуального плана повышения профессионального уровня кандидата, назначенного на должность гражданской службы в ДКС Кузбасса, руководитель структурного подразделения ДКС Кузбасса, в котором проведено назначение, представляет отчет об исполнении индивидуального плана сотруднику, отвечающему за ведение кадровой работы в ДКС Кузбасса, в течение 5 рабочих дней с момента его исполнения.

6. Итоговая оценка профессионального уровня кандидата, рекомендации сотрудника, отвечающего за ведение кадровой работы в ДКС Кузбасса, вносятся в карту оценки.

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

8. 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 Департаменте  
контрактной системы Кузбасса**

**Карта  
оценки профессионального уровня кандидата  
на замещение должности государственной  
гражданской службы Кемеровской области -  
Кузбасса в Департаменте контрактной  
системы 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 контрактной системы Кузбасса, в котором планируется назначение, и (или) с начальником департамента контрактной системы 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 \_\_\_\_\_

Результат индивидуального собеседования с сотрудником, отвечающим за ведение кадровой работы в ДКС Кузбасса

Фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) и должность лица, проводившего оценку профессионального уровня кандидата	Количество баллов

Итоговый балл \_\_\_\_\_

Итоговая оценка профессионального уровня кандидата:

\_\_\_\_\_ (высокий (от 4 до 5), средний (от 2 до 3), низкий (от 0 до 1))

Рекомендации сотрудника, отвечающего за ведение кадровой работы в департаменте контрактной системы Кузбасса:

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

Руководитель структурного подразделения  
 департамента контрактной системы  
 Кузбасса/  
 начальник департамента контрактной  
 системы 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 Департаменте  
контрактной системы 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	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 образную 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	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 возражения 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 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  
контрактной системы Кузбасса**

**Индивидуальный план  
повышения профессионального уровня  
кандидата, назначенного на должность  
государственной гражданской службы  
Кемеровской области – Кузбасса в  
Департаменте контрактной системы Кузбасса**

---



---



---

(Ф.И.О., должность)

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