



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КУЗБАССА

ПРИКАЗ

« 02 » 05 2024

№ 692

г. Кемерово

**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 здравоохранения 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 здравоохранения 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 здравоохранения Кузбасса.

2. Исполняющему обязанности начальника отдела правового обеспечения (О.В. Гордиенко):

2.1. Обеспечить государственную регистрацию настоящего приказа в системе «Электронный документооборот Правительства Кемеровской области – Кузбасса» с последующим его размещением в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса» (www.bulleten-kuzbass.ru) и на официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru).

2.2. В течение 3 дней со дня подписания настоящего приказа обеспечить его размещение на официальном сайте Министерства здравоохранения Кузбасса в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.kuzdrav.ru).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



Д.Е. Беглов

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
здравоохранения Кузбасса
от 02.05.2024 № 692

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 здравоохранения 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 здравоохранения Кузбасса.

При назначении государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса на должности гражданской службы внутри структурного подразделения Министерства здравоохранения 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 Министерстве здравоохранения Кузбасса используются следующие методы оценки:

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

3. На индивидуальном собеседовании руководитель структурного подразделения Министерства здравоохранения Кузбасса, в котором планируется назначение, и (или) первый заместитель министра здравоохранения Кузбасса и заместитель министра здравоохранения Кузбасса по курируемой сфере деятельности (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 Министерстве здравоохранения 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 Администрации Правительства Кузбасса, Министерства здравоохранения Кузбасса по результатам конкурса на включение в кадровый резерв или по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы.

Тестирование проводится отделом кадров и государственной службы Министерством здравоохранения Кузбасса 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 сотрудником отдела кадров и государственной службы Министерства здравоохранения Кузбасса.

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 здравоохранения Кузбасса, то руководитель составляет индивидуальный план повышения профессионального уровня кандидата, согласованный с отделом кадров и государственной службы Министерства здравоохранения Кузбасса, по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, который направляет в отдел кадров и государственной службы Министерства здравоохранения Кузбасса 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 Министерства здравоохранения Кузбасса, руководитель представляет отчет в отдел кадров и государственной службы Министерства здравоохранения Кузбасса в течение 5 рабочих дней с момента его исполнения.

7. Результат интервью по компетенциям, итоговая оценка профессионального уровня кандидата, рекомендации сотрудника отдела кадров и государственной службы Министерства здравоохранения Кузбасса заносятся в карту оценки.

8. Карта оценки является подтверждением прохождения кандидатом оценки профессионального уровня и приобщается к материалам личного дела кандидата отдела кадров и государственной службы Министерства здравоохранения Кузбасса.

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
здравоохранения Кузбасса

КАРТА

**оценки профессионального уровня кандидата на замещение
должности государственной гражданской службы Кемеровской
области – Кузбасса в Министерстве здравоохранения 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 здравоохранения Кузбасса, в
котором планируется назначение, и (или) с первым заместителем министра
здравоохранения Кузбасса, заместителем министра здравоохранения
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 _____

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 сотрудником _____ отдела кадров и государственной службы Министерства здравоохранения 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 сотрудника отдела кадров и государственной службы Министерства здравоохранения Кузбасса:

Руководитель структурного подразделения
Министерства здравоохранения Кузбасса/
первый заместитель министра здравоохранения
Кузбасса/ заместитель министра
здравоохранения Кузбасса

_____ (подпись, Ф.И.О.)

Сотрудник отдела кадров и государственной
службы Министерства здравоохранения
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
здравоохранения 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	

1	2	3	4
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	

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
здравоохранения Кузбасса

**Индивидуальный план
повышения профессионального уровня кандидата, назначенного на
должность государственной гражданской службы Кемеровской
области – Кузбасса в Министерстве здравоохранения Кузбасса**

(Ф.И.О., должность)

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