



МИНИСТЕРСТВО ТУРИЗМА
Хабаровского края

ПРИКАЗ

22.05.2025 № 35

г. Хабаровск

Об внесении изменений в Порядок оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве туризма Хабаровского края без проведения конкурса, утвержденный приказом министерства туризма Хабаровского края от 21 декабря 2023 г. № 54-п "Об оценке профессионального уровня кандидатов для замещения должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве туризма Хабаровского края без проведения конкурса"

В целях совершенствования нормативного правового акта
ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести изменения в Порядок оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве туризма Хабаровского края без проведения конкурса, утвержденный приказом министерства туризма Хабаровского края от 21 декабря 2023 г. № 54-п "Об оценке профессионального уровня кандидатов для замещения должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве туризма Хабаровского края без проведения конкурса" (далее – Порядок), изложив Порядок и приложения № 1, 2 к Порядку в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

И.о. министра

Е.В. Цымбал

ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу
министерства туризма
Хабаровского края
от 22.05.2025 № 35

"УТВЕРЖДЕН

приказом
министерства туризма
Хабаровского края
от 21 декабря 2023 г. № 54-п

ПОРЯДОК

оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве туризма Хабаровского края без проведения конкурса

1. Настоящий Порядок определяет процедуру оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации, государственных гражданских служащих Хабаровского края (далее – кандидаты) для замещения в случаях, предусмотренных пунктами 1, 3 части 2, частями 3, 4 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", должностей государственной гражданской службы Хабаровского края (далее также – гражданская служба и край соответственно), за исключением должностей категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Губернатором края, категорий "руководители" ведущей группы и "специалисты", по которым должностным регламентом предусмотрено ведение кадровой работы, в министерстве туризма края (далее – целевые должности, министерство соответственно) без проведения конкурса.

2. К оценке профессионального уровня допускаются кандидаты, соответствующие квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу государственной гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки, для замещения соответствующей целевой должности, а также не имеющие ограничений, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу и ее прохождением, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

3. При оценке профессионального уровня применяются следующие

методы оценки: тестирование, подготовка проекта документа, решение практической задачи, индивидуальное собеседование (далее – методы оценки).

Описание методов оценки приведено в приложении № 1 к настоящему Порядку (далее – Описание методов оценки).

Применение тестирования и индивидуального собеседования является обязательным, при этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Вопросы для проведения тестирования кандидата разрабатываются отделом кадровой и организационной работы (далее – отдел) в соответствии с требованиями раздела 1 Описания методов оценки совместно со структурным подразделением министерства, в котором учреждена целевая должность.

Необходимость применения дополнительных методов оценки (подготовка проекта документа, решение практической задачи) определяется министром туризма края (далее – министр) по результатам индивидуального собеседования.

Задания для применения дополнительных методов оценки (подготовка проекта документа, решение практической задачи) разрабатываются структурным подразделением министерства, в котором учреждена целевая должность, в соответствии с требованиями разделов 2, 3 Описания методов оценки соответственно.

4. Для начала процедуры оценки профессионального уровня кандидата, соответствующего требованиям, указанным в пункте 2 настоящего Порядка, руководитель структурного подразделения министерства, в котором учреждена целевая должность (далее также – инициатор), представляет в отдел заявку на проведение оценки профессионального уровня кандидата (далее – Заявка), согласованную с министром.

Форма Заявки приведена в приложении № 2 к настоящему Порядку.

К Заявке прилагаются:

- анкета кандидата по форме, утвержденной Президентом Российской Федерации для поступления на гражданскую службу (далее – анкета);
- копия должностного регламента по целевой должности;
- согласие кандидата на обработку его персональных данных по форме согласно приложению № 3 к настоящему Порядку;
- вопросы для формирования второй части теста и контрольный лист к ним;
- задание для подготовки проекта документа, практическая задача.

5. Отдел рассматривает Заявку и прилагаемые к ней документы в течение пяти рабочих дней со дня их поступления в отдел.

По результатам рассмотрения Заявки отделом принимается решение о допуске или не допуске кандидата к оценке профессионального уровня.

При соответствии должности гражданской службы края и случая ее замещения без конкурса, указанных в Заявке, целевым должностям

и случаям их замещения без конкурса, указанным в пункте 1 настоящего Порядка, отсутствии в отделе сведений о несоответствии кандидата требованиям, указанным в пункте 2 настоящего Порядка, кандидат допускается к оценке профессионального уровня.

Отдел в срок не позднее одного рабочего дня со дня окончания срока, указанного в абзаце первом настоящего пункта, направляет министру и инициатору посредством электронной почты уведомление о допуске (или не допуске) кандидата к оценке профессионального уровня.

В уведомление о допуске кандидата к оценке профессионального уровня указывается дата, время и место проведения тестирования и индивидуального собеседования.

6. Оценка профессионального уровня осуществляется в срок не позднее 15 рабочих дней со дня направления министру и инициатору уведомления о допуске кандидата к оценке профессионального уровня.

7. Отдел посредством телефонной связи, по номеру, указанному в анкете, уведомляет кандидата, допущенного к оценке профессионального уровня, о дате, времени и месте проведения тестирования, индивидуального собеседования не позднее чем за один рабочий день до дня проведения тестирования и индивидуального собеседования соответственно.

В случае невозможности уведомления посредством телефонной связи кандидат уведомляется посредством направления уведомления на электронный адрес, указанный в анкете, в сроки, указанные в абзаце первом настоящего пункта.

8. Оценка выполнения кандидатом оценочных заданий осуществляется в соответствии с критериями (требованиями), приведенными в Описании методов оценки.

Оценка прохождения кандидатом тестирования осуществляется отделом, в день прохождения тестирования.

Индивидуальное собеседование с кандидатом проводит министр (сотрудник министерства по поручению министра) с участием инициатора.

По результатам индивидуального собеседования министр может принять решение о применении дополнительного метода оценки кандидата, при этом кандидату сразу после проведения индивидуального собеседования предлагается задание для подготовки проекта документа или практическая задача, которые были приложены к Заявке.

При применении дополнительных методов оценки (подготовка проекта документа, решение практической задачи) проверку и оценку выполнения кандидатом соответствующего задания осуществляет инициатор, сразу после получения от кандидата выполненного задания.

9. Подведение итогов оценки профессионального уровня осуществляется на основании итогового балла, определяемого путем суммирования количества баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования, баллов, полученных кандидатом по результатам индивидуального собеседования, а при применении дополнительных методов

оценки – также баллов, набранных (полученных) кандидатом по результатам выполнения оценочных заданий (далее – итоговый балл).

Кандидат считается прошедшим оценку профессионального уровня успешно, если его итоговый балл составляет 50 и более процентов от суммы максимальных баллов, установленных в разделах 1 и 4 Описания методов оценки по итогам тестирования и индивидуального собеседования соответственно, а при применении дополнительных методов оценки – также максимальных баллов, установленных в Описании методов оценки по итогам соответствующих дополнительных методов оценки (далее – максимальный балл).

Кандидат считается прошедшим оценку профессионального уровня неудовлетворительно, если его итоговый балл оценки составляет менее 50 процентов от максимального балла.

10. Не позднее двух рабочих дней после проведения оценки профессионального уровня отдел готовит заключение по форме согласно приложению № 4 к настоящему Порядку и не позднее следующего дня представляет министру на утверждение.

11. Результат оценки профессионального уровня сообщается кандидату посредством телефонной связи, по номеру, указанному в анкете или на электронный адрес, указанный в анкете, на следующий рабочий день после утверждения министром заключения, указанного в пункте 10 настоящего Порядка.

Приложение № 1
к Порядку оценки
профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края
в министерстве туризма
Хабаровского края
без проведения конкурса

ОПИСАНИЕ

методов оценки профессионального уровня

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Хабаровского края о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции, Устава Хабаровского края, правовых актов в сфере делопроизводства и документооборота, норм и общих принципов профессиональной служебной этики, служебного поведения государственных гражданских служащих, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, правовых актов применительно к исполнению должностных обязанностей по целевой должности, положений должностного регламента по целевой должности, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в установленной сфере, уровня владения государственным языком Российской Федерации.

Тест состоит из трех частей и должен содержать не более 60 и не менее 30 вопросов. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным.

Первая часть теста должна содержать 40 процентов от общего количества вопросов. В первую часть теста включаются вопросы на знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Хабаровского края о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции, Устава Хабаровского края, правовых актов Хабаровского края в сфере делопроизводства и документооборота, норм и общих принципов профессиональной служебной этики, служебного поведения государственных гражданских служащих.

Вторая часть теста должна содержать 40 процентов от общего количества вопросов. Во вторую часть теста включаются вопросы исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по целевой должности на основе положений законодательства Российской Федерации

и Хабаровского края, федеральных и краевых правовых актов, применяемых в служебной деятельности.

Третья часть теста должна содержать 20 процентов от общего количества вопросов. Третья часть теста содержит вопросы для оценки уровня знаний и умений кандидата в области информационно-коммуникационных технологий, владения государственным языком Российской Федерации.

Разработка первой и третьей частей теста осуществляется отделом.

Разработка второй части теста осуществляется структурным подразделением министерства, в котором учреждена целевая должность.

К тесту прилагается контрольный лист с указанием номера вопроса, правильного варианта ответа на вопрос и ссылки на абзац, пункт, статью закона, правового акта, указывающие на правильный ответ, а также перечень законов, правовых актов, на основе которых составлен тест.

Тестирование ограничено во времени из расчета в совокупности одна минута на вопрос.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование. При нарушении кандидатом требований настоящего абзаца он отстраняется от тестирования с вынесением нулевой оценки по итогам тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

По итогам тестирования кандидату выставляется:

4 балла, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 93 до 100 процентов;

3 балла, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 86 до 92 процентов;

2 балла, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 78 до 85 процентов;

1 балл, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 70 до 77 процентов;

0 баллов, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов составляет менее 70 процентов.

Максимальный балл по итогам тестирования – 4.

2. Подготовка проекта документа

Кандидату дается задание подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в должностные обязанности по целевой должности. В этих целях кандидату предоставляются инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

На подготовку проекта документа кандидату дается 30 минут.

Проект документа оценивается по следующим критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) понимание сути вопроса, выявление ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 3) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации, края;
- 4) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 5) аналитические способности, логичность мышления;
- 6) правовая и лингвистическая грамотность.

Исходя из анализа проекта документа по каждому из критериев выставляют баллы:

0 баллов – проект документа не соответствует критерию;

1 балл – проект документа соответствует критерию.

При подведении итогов баллы, выставленные по каждому критерию, суммируются.

Максимальный балл по итогам подготовки проекта документа – 6.

3. Решение практической задачи

Решение практической задачи подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по целевой должности, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

На решение практической задачи кандидату дается 30 минут.

За решение практической задачи выставляются:

6 баллов – если кандидат справился с решением практической задачи (представленное решение в полной мере обоснованно и практически реализуемо, отсутствуют правовые и лингвистические ошибки);

3 балла – если кандидат в целом справился с решением практической задачи (представленное решение может быть реализовано, но недостаточно обоснованно, допущены правовые и (или) лингвистические ошибки);

0 баллов – если кандидат не справился с решением практической задачи (представленное решение необоснованно и нереализуемо).

Максимальный балл по итогам решения практической задачи – 6.

4. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидата на вопросы о личной оценке кандидата его профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств, планах по их совершенствованию, вопросы об управленческом опыте кандидата и др.

Индивидуальное собеседование оценивается по следующим критериям:

- 1) полнота ответов на вопросы, широта эрудиции, информированность;

- 2) аргументированность речи, логичность, последовательность изложения;
- 3) соответствие речи нормам современного русского литературного языка;
- 4) тактичность, коммуникабельность, самоконтроль, доброжелательность.

По итогам индивидуального собеседования по каждому из критериев выставляются баллы:

0 баллов – устные ответы на вопросы не соответствовали критерию;

1 балл – устные ответы на вопросы соответствовали критерию.

Итоговый балл, полученный кандидатом по итогам индивидуального собеседования, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату лицами, проводившими индивидуальное собеседование.

Максимальный балл по итогам индивидуального собеседования – 4.

Приложение № 2
к Порядку оценки
профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края
в министерстве туризма
Хабаровского края
без проведения конкурса

Форма

Начальнику отдела кадровой
и организационной работы
министерства туризма края

(фамилия, инициалы)

ЗАЯВКА

Прошу провести оценку профессионального уровня _____

(фамилия, имя, отчество

(далее – кандидат)

(последнее - при наличии), контактный номер телефона)

для замещения в случае, предусмотренном _____ <1>
статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О
государственной гражданской службе Российской Федерации", должности
государственной гражданской службы Хабаровского края _____
_____ <2> (далее – целевая должность) без проведения конкурса.

Кандидат соответствует квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу государственной гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, к специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки (в случае, если такие требования предусмотрены), для замещения целевой должности, а также не имеет ограничений, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу и ее прохождением, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Приложения:

1. Анкета.
2. Копия должностного регламента по целевой должности.
3. Согласие кандидата на обработку его персональных данных отделом.
4. Вопросы для формирования второй части теста и контрольный лист к ним.
5. Задание для подготовки проекта документа, практическая задача.

(наименование должности
руководителя структурного
подразделения министерства)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

<1> Указывается случай замещения должности государственной гражданской службы Хабаровского края без проведения конкурса из числа случаев, указанных в пункте 1 Порядка оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве туризма Хабаровского края без проведения конкурса (далее – Порядок).

<2> Указывается наименование должности государственной гражданской службы Хабаровского края из числа должностей, указанных в пункте 1 Порядка."