



Правительство Хабаровского края
КОМИТЕТ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИРОВЫХ СУДЕЙ И
АДМИНИСТРАТИВНЫХ КОМИССИЙ

ПРИКАЗ

27 октября 2025 № 4

г. Хабаровск

Об оценке профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в комитете Правительства Хабаровского края по обеспечению деятельности мировых судей и административных комиссий и аппарате мирового судьи Хабаровского края без проведения конкурса

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить, что 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", замещение отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в аппарате мирового судьи Хабаровского края без проведения конкурса осуществляется после оценки профессионального уровня кандидата для замещения соответствующей должности государственной гражданской службы Хабаровского края.

2. Утвердить прилагаемый Порядок оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в комитете Правительства Хабаровского края по обеспечению деятельности мировых судей и административных комиссий и аппарате мирового судьи Хабаровского края без проведения конкурса.

3. Признать утратившим силу приказ комитета Правительства Хабаровского по обеспечению деятельности мировых судей и административных комиссий от 15 декабря 2023 г. № 8 "Об оценке профессионального уровня кандидатов для замещения должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в комитете Правительства Хабаровского края по обеспечению деятельности мировых судей и административных комиссий и аппарате мирового судьи Хабаровского края без проведения конкурса".

Председатель комитета

Я.В. Новикова

УТВЕРЖДЕНО

приказом комитета
Правительства Хабаровского края
по обеспечению деятельности
мировых судей и
административных комиссий

от 27.10.2025г № 4

ПОРЯДОК

оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в комитете Правительства Хабаровского края по обеспечению деятельности мировых судей и административных комиссий и аппарате мирового судьи Хабаровского края без проведения конкурсов

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", отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в комитете Правительства Хабаровского края по обеспечению деятельности мировых судей и административных комиссий (далее – комитет) (за исключением должностей гражданской службы края категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Губернатором края, категории "руководители" ведущей группы должностей и "специалисты", по которым должностным регламентом предусмотрено ведение кадровой работы) и аппарате мирового судьи Хабаровского края без проведения конкурса (далее – целевые должности комитета, целевые должности аппарата мирового судьи соответственно).

2. Организация оценки профессионального уровня кандидатов осуществляется отделом государственной службы и кадров (далее – отдел кадров).

3. 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 председателя комитета – 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,

Продолжение Порядка оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в комитете Правительства Хабаровского края и аппарате мирового судьи Хабаровского края без проведения конкурса

установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Проверка соответствия кандидата требованиям, установленным абзацем первым настоящего пункта, осуществляется отделом кадров до направления служебной записки о проведении оценки профессионального уровня кандидата, указанной в пункте 5 настоящего Порядка (далее – служебная записка).

4. При оценке профессионального уровня применяются следующие методы оценки: тестирование, анкетирование, написание референта, подготовка проекта документа, решение практических задач, самопрезентация, 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 в соответствии с требованиями раздела 1 Описания методов оценки отделом кадров совместно:

- со структурным подразделением комитета, в котором учреждена соответствующая целевая должность, – в отношении целевых должностей комитета;

- с отделом организационного и информационного обеспечения – в отношении целевых должностей аппарата мирового судьи.

Оценочные задания для применения дополнительных методов оценки разрабатываются, в соответствии с требованиями разделов 2 – 5 Описания методов оценки:

- структурным подразделением, в котором учреждена соответствующая целевая должность – в отношении целевых должностей комитета;

- отделом организационного и информационного обеспечения – в отношении целевых должностей аппарата мирового судьи.

Необходимость и последовательность применения дополнительных методов оценки (анкетирование, написание реферата, подготовка проекта документа, решение практических задач, самопрезентация) определяются, исходя из категории целевой должности, с учетом областей и видов профессиональной служебной деятельности, квалификационных требований и функциональных обязанностей целевой должности.

Продолжение Порядка оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в комитете Правительства Хабаровского края и аппарате мирового судьи Хабаровского края без проведения конкурса

5. Оценка профессионального уровня кандидатов осуществляется на основании служебной записки, согласованной председателем комитета (лицом, исполняющим его обязанности).

Подготовка служебной записки осуществляется отделом кадров совместно:

- со структурным подразделением комитета, в котором учреждена соответствующая целевая должность, – в отношении целевых должностей комитета;

- с отделом организационного и информационного обеспечения – в отношении целевых должностей аппарата мирового судьи.

Служебная записка должна содержать:

- фамилию, имя, отчество (последнее – при наличии) кандидата;
- случай замещения должности государственной гражданской службы края без проведения конкурса, из числа случаев, указанных в пункте 1 настоящего Порядка;

- информацию о допуске кандидата к оценке профессионального уровня по результатам проведенной проверки соответствия кандидата требованиям, установленным пунктом 3 настоящего Порядка;

- необходимость применения одного или несколько дополнительных методов оценки профессионального уровня кандидата и последовательность их применения;

- сведения о сотруднике комитета, который будет оценивать выполнение кандидатом оценочных заданий при применении дополнительных методов оценки.

К служебной записке прилагаются вопросы для проведения тестирования кандидата и контрольный лист к ним, а при указании необходимости применения дополнительных методов оценки – также соответствующие им оценочные задания.

6. Оценка профессионального уровня осуществляется отделом кадров в срок не позднее 15 рабочих дней со дня согласования служебной записки председателем комитета (лицом, исполняющим его обязанности).

Дата, время и место проведения тестирования, индивидуального собеседования, а при необходимости применения дополнительных методов оценки – также дата, время и место проведения анкетирования и (или) дата, время и место получения оценочных заданий для написания реферата, подготовки проекта документа, решения практической задачи, срок и способ представления в отдел кадров результатов выполнения оценочных заданий и (или) срок представления в отдел кадров самопрезентации (далее – условия

Продолжение Порядка оценки
профессионального уровня кандидатов
для замещения отдельных должностей
государственной гражданской службы
Хабаровского края в комитете
Правительства Хабаровского края и
аппарате мирового судьи Хабаровского
края без проведения конкурса

дополнительных методов оценки) определяются отделом кадров с учетом срока, установленного абзацем первым настоящего пункта.

7. Отдел кадров посредством телефонной связи 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, а при необходимости применения дополнительных методов оценки – также об условиях дополнительных методов оценки не позднее двух рабочих дней со дня согласования служебной записки.

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

Оценку прохождения кандидатом тестирования осуществляет отдел кадров.

При применении дополнительных методов оценки (анкетирование, написание реферата, подготовка проекта документа, решение практической задачи) оценку выполнения кандидатом соответствующего оценочного задания осуществляет сотрудник структурного подразделения комитета, определенный в служебной записке.

Самопрезентация кандидата оценивается председателем комитета (лицом, исполняющим его обязанности).

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится председателем комитета (лицом, исполняющим его обязанности).

9. Подведение итогов оценки профессионального уровня осуществляется отделом кадров 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, соответствующих дополнительным методам оценки, указанных в служебной записке (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 7 Описания методов оценки по итогам тестирования и индивидуального собеседования соответственно, а при применении дополнительных методов оценки – также

Продолжение Порядка оценки
профессионального уровня кандидатов
для замещения отдельных должностей
государственной гражданской службы
Хабаровского края в комитете
Правительства Хабаровского края и
аппарате мирового судьи Хабаровского
края без проведения конкурса

максимальных баллов, установленных в Описании методов оценки по итогам соответствующих дополнительных методов оценки, указанных в служебной записке (далее – максимальный балл).

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

10. По итогам оценки профессионального уровня (в пределах срока, установленного абзацем первым пункта 6 настоящего Порядка) отдел кадров готовит заключение по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку и представляет его председателю комитета (лицу, исполняющему его обязанности), для принятия решения о назначении кандидата на целевую должность.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Порядку оценки
профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края в
комитете Правительства
Хабаровского края по
обеспечению деятельности
мировых судей и
административных комиссий и
аппарате мирового судьи
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.

Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным.

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.

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 кадров.

Разработка второй части теста осуществляется:

- для целевых должностей комитета – структурным подразделением комитета, в котором учреждена соответствующая целевая должность;
- для целевых должностей в аппарате мирового судьи – отделом организационного и информационного обеспечения комитета.

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 92,9 процентов;

2 балла, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 78 до 85,9 процентов;

1 балл, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 70 до 77,9 процентов;

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

Максимальный балл по итогам тестирования – 4.

2. Анкетирование

В анкету включается вопрос (включаются вопросы), составленный (составленные) исходя из должностных обязанностей по целевой должности и (или) квалификационных требований для ее замещения, а также вопросы о

выполняемых кандидатом должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях, связанных с профессиональной деятельностью (проектах, форумах, семинарах и иных мероприятиях), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах о его профессиональной деятельности, которые могут быть представлены кандидатом.

Анкета самостоятельно заполняется кандидатом. Заполнение анкеты ограничено во времени из расчета в совокупности пять минут на вопрос.

Анкета оценивается по следующим критериям:

1) анкета содержит верный ответ на вопрос (все верные ответы на вопросы), составленный (составленные) исходя из должностных обязанностей по целевой должности и (или) квалификационных требований для ее замещения;

2) анкета содержит сведения о профессиональных достижениях кандидата;

3) анкета содержит сведения об участии кандидата в мероприятиях, связанных с профессиональной деятельностью;

4) анкета содержит сведения о наличии рекомендаций и (или) положительных отзывов о профессиональной деятельности кандидата.

Исходя из анализа анкеты по каждому из критериев выставляются баллы:

0 баллов – анкета не соответствует критерию;

1 балл – анкета соответствует критерию.

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

Максимальный балл по итогам анкетирования – 4.

3. Написание реферата

Тема реферата определяется:

- для целевой должности комитета – исходя из задач и полномочий структурного подразделения комитета, в котором учреждена целевая должность, и должностных обязанностей по соответствующей целевой должности;

- для целевой должности аппарата мирового судьи – исходя из должностных обязанностей по соответствующей целевой должности.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата – от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

Реферат оценивается по следующим критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) раскрытие темы, умение анализировать и дать оценку сложившейся ситуации по указанной теме;
- 3) аналитические способности, логичность мышления;
- 4) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме;
- 5) аргументированность представленной информации, наличие ссылок на законы, нормативные правовые акты, инструкции, положения.

Исходя из анализа реферата по каждому из критериев выставляются баллы:

0 баллов – реферат не соответствует критерию;

1 балл – реферат соответствует критерию.

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

Максимальный балл по итогам написания реферата – 5.

4. Подготовка проекта документа

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

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.

5. Решение практической задачи

Решение практической задачи подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, 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.

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.

6. Самопрезентация

Самопрезентация представляет собой видеообращение кандидата продолжительностью не более трех минут, содержащее информацию о его профессиональных достижениях, управленческом опыте, а также информацию об актуальных проблемных вопросах в его профессиональной деятельности или в одной из сфер социально-экономического развития края с предложениями кандидата по их решению.

Кандидат представляет самопрезентацию в отдел кадров посредством электронной почты либо загружает самопрезентацию, записанную в HD-разрешении размером до 500 МВ, в облачное хранилище данных, размещенное в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", и представляет в отдел кадров посредством электронной почты электронную ссылку на информационный ресурс, которая позволяет осуществить доступ к самопрезентации.

Самопрезентация оценивается по следующим критериям:

1) содержательная ценность (раскрытие личностного потенциала, умение представить свою профессиональную позицию);

2) актуальность заявленных проблемных вопросов, понимание подходов к их решению;

3) логичность и грамотность изложения, аргументированность представленной информации;

4) ораторское мастерство, соответствие устной речи нормам современного русского литературного языка.

Исходя из анализа самопрезентации по каждому из критериев выставляются баллы:

0 баллов – самопрезентация не соответствует критерию;

1 балл – самопрезентация соответствует критерию.

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

Максимальный балл по итогам самопрезентации – 4.

7. 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.

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

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 комитете Правительства Хабаровского края по обеспечению деятельности мировых судей и административных комиссий и аппарате мирового судьи Хабаровского края без проведения конкурса

Форма

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по итогам оценки профессионального уровня кандидата на замещение должности государственной гражданской службы Хабаровского края

Результаты оценки профессионального уровня для замещения

_____ (фамилия, имя, отчество (последнее при наличии))

должности государственной гражданской службы Хабаровского края

_____ (наименование должности государственной гражданской службы Хабаровского края,

_____ для замещения которой проводилась оценка профессионального уровня кандидата)

Наименование метода оценки	Дата проведения оценки	Инициалы, фамилия, должность лица (лиц), проводившего (их) оценку	Максимальный балл по итогам оценки <1>	Балл, полученный кандидатом по итогам прохождения (выполнения) оценочного задания	Подпись лица (лиц), проводившего (их) оценку

Итоговый балл <2> составляет _____ баллов, _____ процентов от максимального балла <3>.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

_____ (фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) кандидата)

прошел (ла) оценку профессионального уровня успешно/неудовлетворительно (выбрать нужное) и рекомендуется/не рекомендуется (выбрать нужное) к назначению на должность государственной гражданской службы Хабаровского края _____

(наименование должности государственной гражданской службы Хабаровского

края, для замещения которой проводилась оценка профессионального уровня кандидата) без проведения конкурса.

Наименование должности
сотрудника отдела
кадров, подготовившего
заключение

_____ (подпись)

_____ (инициалы, фамилия)

_____ (дата)

<1> Определяется на основании соответствующего раздела описания методов оценки профессионального уровня, приведенного в приложении № 1 к Порядку оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в комитете Правительства Хабаровского края по обеспечению деятельности мировых судей и административных комиссий и аппарате мирового судьи Хабаровского края без проведения конкурса (далее – Порядок).

<2> Определяется в соответствии с абзацем первым пункта 9 Порядка.

<3> Определяется в соответствии с абзацем вторым пункта 9 Порядка.