



**МИНИСТЕРСТВО
ВНУТРЕННЕЙ И ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ
Хабаровского края**

ПРИКАЗ

19 мая 2024 г. № 2811
г. Хабаровск

Об оценке профессионального уровня кандидатов для замещения должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве внутренней и информационной политики Хабаровского края без проведения конкурса

В соответствии с постановлением Губернатора Хабаровского края от 03 октября 2023 г. № 77 "Об оценке профессионального уровня кандидатов для замещения должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в администрации Губернатора и Правительства Хабаровского края, исполнительных органах 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 должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в администрации Губернатора и Правительства края, исполнительных органах края (далее - целевые должности) без проведения конкурса осуществляется после оценки профессионального уровня кандидата для замещения соответствующей целевой должности, а в случае, если кандидат ранее успешно прошел оценку профессионального уровня для замещения должности государственной гражданской службы края той же категории, группы должностей и области профессиональной служебной деятельности, что и целевая должность, и с даты утверждения заключения по результатам такой оценки профессионального уровня кандидата прошло менее одного года, - по результатам ранее проведенной оценки профессионального уровня кандидата.

2. Утвердить прилагаемый Порядок оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве внутренней и информационной политики Хабаровского края без проведения конкурса.

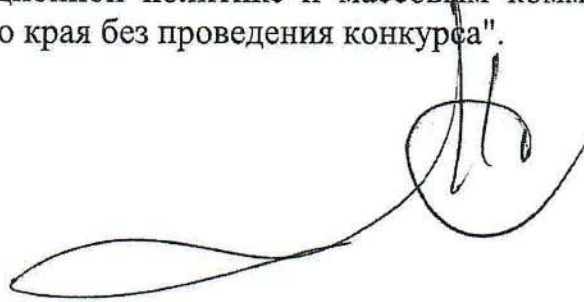
3. Признать утратившими силу:

приказ комитета по внутренней политике Правительства Хабаровского от 31 октября 2023 г. № 25П "Об оценке профессионального уровня кандидатов для замещения должностей государственной гражданской службы

Хабаровского края в комитете по внутренней политике Правительства Хабаровского края без проведения конкурса";

приказ комитета по информационной политике и массовым коммуникациям Правительства Хабаровского края от 01 ноября 2023 г. № 6П "Об оценке профессионального уровня кандидатов для замещения должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в комитете по информационной политике и массовым коммуникациям Правительства Хабаровского края без проведения конкурса".

Министр

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal stroke and a vertical stroke that loops back up into the main loop.

С.С. Дмитриев

УТВЕРЖДЕН

приказом министерства
внутренней и информационной
политики Хабаровского края
от 19 мая 2016 г. № 1817

ПОРЯДОК

оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве внутренней и информационной политики 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) министерстве внутренней и информационной политики Хабаровского края (далее – министерство) (за исключением должностей гражданской службы края 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) (далее – целевые должности), без проведения конкурса.

2. Оценка профессионального уровня кандидатов для замещения в случаях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, целевых должностей без проведения конкурса (далее – оценка профессионального уровня) осуществляется отделом административно-кадровой работы и государственной службы министерства с привлечением руководителя структурного подразделения министерства, в котором учреждена соответствующая целевая должность.

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 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,

Продолжение Порядка
оценки профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края
в министерстве внутренней и
информационной политики
Хабаровского края
без проведения конкурса

а также не имеющие ограничений, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу и ее прохождением, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

4. При оценке профессионального уровня применяются следующие методы оценки: тестирование, анкетирование, написание реферата, 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 отделом административно-кадровой работы и государственной службы министерства и структурным подразделением министерства, в котором учреждена целевая должность, в соответствии с требованиями раздела 1 Описания методов оценки.

Необходимость и последовательность применения дополнительных методов оценки (анкетирование, написание реферата, подготовка проекта документа, решение практических задач, самопрезентация) определяются исходя из категории и группы целевой должности руководителем структурного подразделения министерства, в котором учреждена целевая должность, при направлении заявки на проведение оценки профессионального уровня в соответствии с пунктом 5 настоящего Порядка.

Оценочные задания для применения дополнительных методов оценки (анкетирование, написание реферата, подготовка проекта документа, решение практических задач) разрабатываются структурным подразделением министерства, в котором учреждена целевая должность, в соответствии с требованиями разделов 2 – 5 Описания методов оценки соответственно.

5. Заявка на проведение оценки профессионального уровня кандидата, соответствующего требованиям, указанным в пункте 3 настоящего Порядка (далее – Заявка), направляется руководителем структурного подразделения министерства, в котором учреждена целевая должность (далее также – инициатор), на имя министра внутренней и информационной политики Хабаровского края (далее – министр) служебным письмом в системе электронного документооборота Правительства Хабаровского края (далее – СЭД).

Продолжение Порядка
оценки профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края
в министерстве внутренней и
информационной политики
Хабаровского края
без проведения конкурса

Форма Заявки приведена в приложении № 2 к настоящему Порядку.

К Заявке прилагаются:

- сканированная копия должностного регламента по целевой должности в виде файла формата pdf;

- сканированная копия согласия кандидата на обработку его персональных данных отделом административно-кадровой работы и государственной службы министерства по форме согласно приложению № 3 к настоящему Порядку в виде файла формата pdf. Оригинал согласия кандидата на обработку его персональных данных отделом административно-кадровой работы и государственной службы министерства представляется в отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства нарочным не позднее двух рабочих дней со дня направления Заявки;

- вопросы для формирования второй части теста и контрольный лист к ним, а при указании в Заявке необходимости применения дополнительных методов оценки – также соответствующие им оценочные задания в виде файла (файлов) формата doc или docx.

6. Отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства рассматривает Заявку и прилагаемые к ней документы в течение пяти рабочих дней со дня их поступления в отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства.

При непредставлении документов, указанных в абзацах четвертом – шестом пункта 5 настоящего Порядка (далее – документы), представлении документов не в полном объеме и (или) представлении Заявки или документов с нарушением требований пункта 5 настоящего Порядка (далее – замечания) отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства в срок не позднее одного рабочего дня со дня окончания срока, указанного в абзаце первом настоящего пункта, направляет инициатору посредством СЭД уведомление о необходимости устранения замечаний в срок не более пяти рабочих дней со дня направления указанного уведомления.

При несоответствии должности гражданской службы края и (или) случая ее замещения без конкурса, указанных в Заявке, целевым должностям и (или) случаям их замещения без конкурса, указанным в пункте 1 настоящего Порядка, соответственно, поступлении в отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства сведений о несоответствии кандидата требованиям, указанным в пункте 3 настоящего Порядка, или неустранении замечаний в срок, установленный для их

Продолжение Порядка
оценки профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края
в министерстве внутренней и
информационной политики
Хабаровского края
без проведения конкурса

устранения, указанный в абзаце втором настоящего пункта, отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства в срок не позднее одного рабочего дня со дня истечения срока, указанного в абзаце первом настоящего пункта, или срока, установленного для устранения замечаний, указанного в абзаце втором настоящего пункта, соответственно направляет инициатору посредством СЭД уведомление об отклонении Заявки с указанием конкретной причины, послужившей основанием для отклонения Заявки.

При соответствии должности гражданской службы края и случая ее замещения без конкурса, указанной в Заявке, целевым должностям и случаям их замещения без конкурса, указанным в пункте 1 настоящего Порядка, отсутствии в отделе административно-кадровой работы и государственной службы министерства сведений о несоответствии кандидата требованиям, указанным в пункте 3 настоящего Порядка, отсутствии замечаний или их устранении в срок, установленный для устранения замечаний, указанный в абзаце втором настоящего пункта, отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства в срок не позднее одного рабочего дня со дня окончания срока, указанного в абзаце первом настоящего пункта, или срока, установленного для устранения замечаний, указанного в абзаце втором настоящего пункта, соответственно направляет инициатору посредством СЭД уведомление о допуске кандидата к оценке профессионального уровня.

7. Оценка профессионального уровня кандидатов для замещения в случаях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, целевых должностей без проведения конкурса (далее – оценка профессионального уровня) осуществляется отделом административно-кадровой работы и государственной службы министерства на основании поручения министра, в котором определяются необходимость и последовательность применения дополнительных методов оценки и сотрудник (сотрудники) структурного подразделения министерства, ответственный (ответственные) за подготовку оценочных заданий и оценку их выполнения.

8. Оценка профессионального уровня осуществляется отделом административно-кадровой работы и государственной службы министерства в срок не позднее 15 рабочих дней со дня получения поручения, указанного в пункте 7 настоящего Порядка.

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,

Продолжение Порядка
оценки профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края
в министерстве внутренней и
информационной политики
Хабаровского края
без проведения конкурса

время и место получения оценочных заданий для написания реферата, подготовки проекта документа, решения практической задачи, срок и способ представления в отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства результатов выполнения оценочных заданий и (или) срок представления в отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства самопрезентации (далее - условия дополнительных методов оценки) определяются отделом административно-кадровой работы и государственной службы министерства с учетом срока, установленного абзацем первым настоящего пункта.

9. Отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства посредством телефонной связи уведомляет кандидата, допущенного к оценке профессионального уровня, или в отношении которого дано поручение, указанное в пункте 7 настоящего Порядка, 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 направления уведомления, указанного в абзаце четвертом пункта 6 настоящего Порядка, или получения поручения, указанного в пункте 7 настоящего Порядка.

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

Оценку прохождения кандидатом тестирования осуществляет отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства.

При применении дополнительных методов оценки (анкетирование, написание реферата, подготовка проекта документа, решение практической задачи) оценку выполнения кандидатом соответствующего оценочного задания осуществляет сотрудник структурного подразделения министерства, определенный инициатором в Заявке, либо сотрудник отдела административно-кадровой работы и государственной службы министерства.

Самопрезентация кандидата оценивается министром (сотрудником отдела административно-кадровой работы и государственной службы министерства по поручению министра) и инициатором.

Индивидуальное собеседование с кандидатами, претендующими на замещение должности гражданской службы края категории "руководители", назначение на которую и освобождение от которой осуществляются

Продолжение Порядка
оценки профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края
в министерстве внутренней и
информационной политики
Хабаровского края
без проведения конкурса

Губернатором края, проводится руководителем департамента по вопросам государственной службы и кадров Губернатора края (лицом, исполняющим его обязанности).

О дате, времени и месте проведения индивидуального собеседования с кандидатом отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства уведомляет должностных лиц, указанных в абзаце пятом настоящего пункта, посредством СЭД и (или) корпоративной электронной почты не позднее чем за один рабочий день до дня проведения индивидуального собеседования.

11. 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, соответствующих дополнительным методам оценки, указанным в Заявке либо определенным министром в поручении, указанном в пункте 7 настоящего Порядка (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 максимальных баллов, установленных в Описании методов оценки по итогам соответствующих дополнительных методов оценки, указанных в Заявке либо определенных министром в поручении, указанном в пункте 7 настоящего Порядка (далее – максимальный балл).

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

12. По итогам оценки профессионального уровня (в пределах срока, установленного абзацем первым пункта 8 настоящего Порядка) отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства готовит заключение по форме согласно приложению № 4 к настоящему Порядку и направляет (представляет) его министру.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Порядку оценки
профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края
в министерстве внутренней и
информационной политики
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 административно-кадровой работы и государственной службы министерства внутренней и информационной политики Хабаровского края (далее – министерство).

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 92,9 процента;

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

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

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 в течение определенного времени.

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 исходя из задач и полномочий структурного подразделения министерства, в котором учреждена целевая должность, и должностных обязанностей по 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, 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.

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 административно-кадровой работы и государственной службы министерства 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 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.

Итоговый балл, полученный кандидатом по итогам оценки самопрезентации, определяется как отношение общего количества баллов, выставленных кандидату лицами, оценивавшими самопрезентацию кандидата, определяемыми в соответствии с абзацем четвертым пункта 10 Порядка оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве без проведения конкурса, утвержденного приказом министерства внутренней и информационной политики Хабаровского края от апреля 2026 г. № (далее - Порядок и лица, оценивавшие самопрезентацию, соответственно), к общему числу лиц, оценивавших

самопрезентацию. В случае получения дробных числовых значений, имеющих более двух знаков в дробной части, осуществляется округление полученных значений в соответствии с правилами математического округления до двух знаков в дробной части.

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.

Итоговый балл, полученный кандидатом по итогам индивидуального собеседования, определяется как отношение общей суммы баллов, выставленных кандидату лицами, проводившими индивидуальное собеседование, определяемыми в соответствии с абзацами пятым, шестым пункта 10 Порядка (далее - лица, проводившие индивидуальное собеседование), к общему числу лиц, проводивших индивидуальное собеседование. В случае получения дробных числовых значений, имеющих более двух знаков в дробной части, осуществляется округление полученных значений в соответствии с правилами математического округления до двух знаков в дробной части.

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 внутренней и
информационной политики
Хабаровского края
без проведения конкурса

Форма

Министру внутренней и
информационной политики
Хабаровского края

(инициалы, фамилия)

ЗАЯВКА

Прошу провести оценку профессионального уровня _____
(фамилия, имя,

_____ (далее – кандидат),

отчество (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.

(инициалы, фамилия, подпись начальника отдела административно-кадровой работы и
государственной службы министерства)

Необходимость и последовательность применения дополнительных
методов оценки профессионального уровня кандидата: _____

Сведения о сотруднике (сотрудниках), которому (которым) поручено оценить выполнение кандидатом оценочных заданий при применении дополнительных методов оценки⁴:

(фамилия, имя, отчество (последнее при наличии), должность, контактный номер телефона)

(сотрудника (сотрудников), наименование дополнительного метода оценки)

- Приложения: 1. Сканированная копия должностного регламента по целевой должности.
2. Сканированная копия согласия кандидата на обработку его персональных данных отделом административно-кадровой работы и государственной службы министерства.
3. Вопросы для формирования второй части теста и контрольный лист к ним, оценочные задания для проведения дополнительных методов оценки (при их указании).

(наименование должности
руководителя структурного
подразделения министерства
внутренней и информационной
политике Хабаровского края)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

¹Указывается 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 внутренней и информационной политики Хабаровского края без проведения конкурса, утвержденного приказом министерства внутренней и информационной политики Хабаровского края от 2026 г. № (далее – Порядок).

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

³Указываются один или несколько дополнительных методов оценки профессионального уровня кандидата (анкетирование, написание реферата, подготовка проекта документа, решение практической задачи, самопрезентация) и последовательность их применения.

⁴Указывается при выборе дополнительных методов оценки профессионального уровня кандидата.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Порядку оценки
профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края
в министерстве внутренней и
информационной политики
Хабаровского края
без проведения конкурса

Форма

СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных

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

паспорт: серия _____ номер _____, кем и когда выдан _____

код подразделения _____, зарегистрированный(ая) по адресу: _____

в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных" свободно, своей волей и в своем интересе даю согласие министерству внутренней и информационной политики Хабаровского края (680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Пушкина, д. 23), Правительству Хабаровского края (680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д. 56), администрации Губернатора и Правительства Хабаровского края (680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д. 56) на обработку с использованием средств автоматизации или без использования таких средств в целях осуществления и выполнения ими функций, полномочий и обязанностей, предусмотренных Порядком оценки профессионального уровня кандидатов для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в министерстве внутренней и информационной политики Хабаровского края без проведения конкурса, утвержденным приказом министерства внутренней и информационной политики Хабаровского края от 2026 г. № _____, следующих моих персональных данных: фамилия, имя, отчество (последнее при наличии).

Настоящим согласием я разрешаю сбор указанных персональных данных, их запись, систематизацию, накопление, хранение на электронных и бумажных носителях, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение.

Настоящее согласие на обработку персональных данных действует с даты его подписания до истечения сроков хранения документов,

представленных в отдел административно-кадровой работы и государственной службы министерства внутренней и информационной политики Хабаровского края для проведения оценки моего профессионального уровня, определяемых в соответствии со сроками хранения архивных документов, установленными в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами об архивном деле.

Настоящее согласие может быть отозвано мною в любое время на основании письменного заявления в произвольной форме в соответствии с частью 2 статьи 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных".

(число, месяц, год)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Порядку оценки
профессионального уровня
кандидатов для замещения
отдельных должностей
государственной гражданской
службы Хабаровского края
в министерстве внутренней и
информационной политики
Хабаровского края
без проведения конкурса

Форма

УТВЕРЖДАЮ
Министру внутренней и
информационной политики
Хабаровского края

(подпись, инициалы, фамилия)

Результаты оценки профессионального уровня _____
(фамилия, имя,

отчество (последнее при наличии) кандидата, проходившего оценку профессионального уровня)
для замещения 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), проводив- шего(их) оценку	Максимальный балл по итогам метода оценки ¹	Балл, полученный кандидатом по итогам прохождения (выполнения) оценочного задания	Подпись лица (лиц), проводив- шего(их) оценку

Итоговый балл² составляет _____ баллов, _____ процентов от
максимального балла³.

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.

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 в министерстве внутренней и информационной политики Хабаровского края без проведения конкурса, утвержденному приказом министерства внутренней и информационной политики Хабаровского края от _____ 2026 г. № _____ (далее – Порядок).

² Определяется в соответствии с абзацем первым пункта 11 Порядка.

³ Определяется в соответствии с абзацем вторым пункта 11 Порядка.