Приложение 2

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв администрации города Снежное (пункт 2.3)

**Описание методов оценки**

**профессиональных и личностных качеств граждан Донецкой Народной Республики (государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв администрации города Снежное**

**I. Тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв государственных органов (далее соответственно – кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Донецкой Народной Республики (русским языком), знаниями основ Конституции Донецкой Народной Республики, законодательства Донецкой Народной Республики о государственной службе, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями, необходимыми для исполнения должностных обязанностей.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности.

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование, перемещение кандидатов по аудитории, обмен информацией между кандидатами.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным (конкурсное задание выполненным), если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результат тестирования оценивается в отсутствие кандидатов в диапазоне от 0 до 3 баллов:

3 балла (максимальный балл), если даны правильные ответы на 100 процентов вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы от 80 до 99 процентов вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы от 70 до 79 процентов вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70 процентов вопросов.

Кандидаты, набравшие 0 баллов по результатам тестирования к индивидуальному собеседованию (иным конкурсным процедурам) не допускаются.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки и заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии.

**II. Анкетирование**

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах.

Конкурсная комиссия оценивает результаты анкетирования в отсутствие кандидатов в диапазоне от 0 до 5 баллов:

5 баллов (максимальный балл), если кандидат исполнял соответствующие профилю будущей профессиональной служебной деятельности должностные обязанности по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, имеет профессиональные достижения по профилю будущей профессиональной служебной деятельности, в том числе в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, имеет публикации в печатных изданиях, имеет рекомендации и (или) рекомендательные письма, грамотно излагает письменную речь;

3-4 балла, если кандидат исполнял частично соответствующие профилю будущей профессиональной служебной деятельности должностные обязанности по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, имеет профессиональные достижения, в том числе в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, не имеет публикаций в печатных изданиях, излагает письменную речь с незначительными ошибками, не имеет рекомендаций и (или) рекомендательных писем;

0-2 балла, если кандидат не исполнял аналогичные должностные обязанности по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, не имеет профессиональных достижений, в том числе в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, не имеет публикаций в печатных изданиях, излагает письменную речь со значительными ошибками, не имеет рекомендаций и (или) рекомендательных писем.

Оценка членов конкурсной комиссии по результатам анкетирования заносится в конкурсные бюллетени.

Итоговый балл кандидата по результатам анкетирования определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии.

Итоговые баллы по результатам анкетирования, выставленные всем кандидатам, заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии.

**III. Индивидуальное собеседование**

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения администрации города Снежное (далее – Администрация), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Администрации, в котором проводится конкурс на включение в кадровый резерв по группе должностей гражданской службы.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования, в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии, члены конкурсной комиссии информируются проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

Перечень вопросов для индивидуального собеседования составляется по каждой вакантной должности гражданской службы, по которой проводится конкурс (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), с учетом должностных обязанностей по соответствующей должности.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению главы Администрации ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета.

Конкурсная комиссия оценивает результаты индивидуального собеседования в отсутствие кандидатов по полноте и правильности ответов на вопросы, использованной аргументации, уровню профессиональных знании, умению доказывать, убеждать, степени владения навыками публичного выступления, умению полемизировать, культуре высказываний, знанию русского языка и степени владения им в диапазоне от 0 до 10 баллов:

10 баллов (максимальный балл), если даны правильные ответы на все поставленные вопросы, кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл содержание темы по заданному вопросу, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументировать, доказывать, высокую степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, знания русского языка и владения им;

7-9 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументировать, доказывать, убеждать, достаточную степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, знания русского языка и владения им;

4-6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументировать, доказывать, убеждать, недостаточную степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, знания русского языка и владения им;

0-3 балла, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, умения аргументировать, доказывать, убеждать, низкую степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, знания русского языка и владения им.

После каждого индивидуального собеседования с кандидатом члены конкурсной комиссии заносят результаты в конкурсные бюллетени.

Итоговый балл кандидата по результатам индивидуального собеседования определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии.

Итоговые баллы по результатам индивидуального собеседования, выставленные всем кандидатам, заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии.

**IV. Проведение групповых дискуссий**

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Администрации, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Администрации, в котором проводится конкурс на включение в кадровый резерв по группе должностей гражданской службы.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой, конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Конкурсная комиссия оценивает результаты групповой дискуссии в отсутствие кандидатов по полноте и правильности ответов на вопросы в диапазоне от 0 до 10 баллов, используя критерии оценивания, применяемые к оцениванию индивидуального собеседования.

Результаты групповой дискуссии члены конкурсной комиссии заносят в конкурсные бюллетени.

Итоговый балл кандидата по результатам групповой дискуссии определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии.

Итоговые баллы по результатам групповой дискуссии, выставленные всем кандидатам, заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии.

**V. Подготовка проекта документа**

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Конкурсная комиссия оценивает результаты подготовки проекта документа в диапазоне от 0 до 5 баллов:

5 баллов (максимальный балл), если кандидат логически последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл тему, правильно использовал понятия, термины и применял нормы законодательства Донецкой Народной Республики показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения письменным русским языком, аналитические способности, логичность мышления, обосновал представленные предложения по заданной теме, возможность их практической реализуемости, проект документа соответствует установленным требованиям оформления;

3-4 балла, если кандидат логически последовательно, в достаточном объеме и правильно раскрыл тему, правильно использовал понятия, термины и применял нормы законодательства Донецкой Народной Республики, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения письменным русским языком, аналитические способности, логичность мышления, обосновал представленные предложения по заданной теме, возможность их практической реализуемости, но допустил неточности и незначительные ошибки, проект документа соответствует установленным требованиям оформления;

1-2 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл тему, не всегда правильно использовал понятия и термины, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения русским языком, низкий уровень аналитических способностей и логичности мышления, не достаточно обосновал представленные предложения по заданной теме, возможность их практической реализуемости, допустил неточности и ошибки, проект документа соответствует установленным требованиям оформления;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения государственным языком, не показал аналитических способностей и логичность мышления, не представил или не обосновал представленные предложения по заданной теме, возможность их практической реализуемости, проект документа не соответствует установленным требованиям оформления.

Результаты оценки подготовки проекта документа члены конкурсной комиссии заносят в конкурсные бюллетени.

Итоговый балл кандидата по результатам подготовки проекта документа определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии.

Итоговые баллы по результатам подготовки проекта документа, выставленные всем кандидатам, заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии.