Приложение 2

 к Методике проведения

 конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв в администрации города Тореза (пункт 2.4)

(в ред. распоряжения главы администрации города Тореза [от 13.12.2021 № 602р](https://gisnpa-dnr.ru/npa/1009-602r-20211213/#1009-602r-20211213-1))

**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 Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв администрации города Тореза**

**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 Администрации 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 из 40 вопросов, распределенных на 2 части.

Первая часть теста формируется общим отделом Администрации в виде единых унифицированных заданий по 4 блокам, в каждом из которых по 5 вопросов на:

1) знание государственного (русского) языка;

2) знание основ Конституции Донецкой Народной Республики;

3) знание законодательства Донецкой Народной Республики о государственной службе;

4) знания и умения в сфере информационно-коммуникационных технологий.

Вторая часть теста состоит из 20 вопросов на знания и умения по тематике профессиональной служебной деятельности; формируется структурным подразделением Администрации, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, по согласованию с общим отделом Администрации.

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.

Тестовое задание утверждается конкурсной комиссией непосредственно перед проведением тестирования.

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

Правильные ответы отмечаются кандидатами непосредственно в тексте тестового задания путем выделения одного правильного, по их мнению, варианта ответа на каждый вопрос.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования – 40 минут.

 Во время выполнения тестового задания кандидатам запрещается использовать какие-либо источники информации (электронные справочные системы, печатные издания и т.п.).

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. По окончании установленного времени заполненные кандидатами тестовые задания проверяются секретарем конкурсной комиссии в отсутствие кандидатов.
Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл. Максимальное количество баллов по результатам тестирования – 40.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

а) 5 баллов, если даны правильные ответы более чем на 90% вопросов;

б) 4 балла, если даны правильные ответы на 80 – 89% вопросов;

в) 3 балла, если даны правильные ответы на 70 – 79% вопросов;

г) 0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70% вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

**II. Индивидуальное собеседование**

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Администрации, 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 конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

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

В ходе индивидуального собеседования оцениваются профессиональные знания кандидата и профессиональные и личностные качества кандидатов.

Перечень для оценки, который вносится в конкурсный бюллетень:

для всех кандидатов

1. профессиональные знания;
2. стратегическое мышление;
3. командное взаимодействие;
4. персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям;

дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» ведущей группы должностей и категории «специалисты» ведущей и старшей групп должностей

1. лидерство;
2. принятие управленческих решений.

Шкала оценки качеств кандидата по результатам индивидуального собеседования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значение | Присваиваемый балл | Описание |
| 1 | 2 | 3 |
| Ярко выражены | 3 | Кандидат демонстрирует качество в полном объеме во всех ситуациях, не допускает ошибок при описании алгоритмов поведения, знания системны и актуальны, не путается в терминологии. Может служить ролевой моделью для других |
| Выражены | 2 | Качество проявляются в большинстве ситуаций. Уровень развития качества достаточен для эффективной работы |
| 1 | 2 | 3 |
| Слабо выражены | 1 | Качество недостаточно развито, что оказывает влияние на эффективность работы. Качество необходимо развивать |
| Не выражены | 0 | Кандидат практически не демонстрирует данное качество, что оказывает существенное негативное влияние на его эффективность |

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый
член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень по результатам
индивидуального собеседования, составляемый по форме согласно
приложению 3 к методике, результат оценки качеств кандидата с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом комиссии решение.

После каждого индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом конкурсные бюллетени членов комиссии передаются секретарю конкурсной комиссии, которым по ходу заседания конкурсной комиссии определяются итоговые баллы.

Итоговая оценка в баллах по результатам индивидуального
собеседования находится путем сложения баллов, полученных
кандидатом от всех членов комиссии, и деления суммы на количество членов
комиссии.

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

**III. Подготовка проекта документа**

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

Кандидату предлагается подготовить один из проектов документа: проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта, служебного документа, 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.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Администрации, 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.

В целях создания равных условий для кандидатов при проведении данной конкурсной процедуры всем кандидатам выдается одинаковое задание и устанавливается одно и то же время на его подготовку.

Кандидаты в течение установленного времени готовят письменный ответ. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

1) соответствие установленным требованиям оформления согласно правилам делопроизводства;

2) понимание сути вопроса, выявление кандидатом 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 Донецкой Народной Республики;

4) разработка проекта документа;

5) аналитические способности, логичность мышления;

6) правовая и лингвистическая грамотность.

Подготовка проекта документа оценивается в шкале от 0до 5 баллов:

в 5 баллов, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, разрешив поставленную проблему, правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Донецкой Народной Республики, проявлены блестящие аналитические способности и логичность мышления, не допустил правовых и лингвистических ошибок;

в 4 балла, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, в целом разрешив поставленную проблему, в целом правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Донецкой Народной Республики, но допустил неточности и незначительные правовые и лингвистические ошибки;

в 3 балла, если кандидат понял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал ряд категорий, понятий и терминов, положений законодательства Донецкой Народной Республики, допустил ряд правовых и лингвистических ошибок;

в 2 балла, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Донецкой Народной Республики,

допустил ряд правовых и лингвистических ошибок;

в 1 балл, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Донецкой Народной Республики, допустил много правовых и лингвистических ошибок;

в 0 баллов, если кандидат не понял суть вопроса и подготовил проект документа, не разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Донецкой Народной Республики, допустил много правовых и лингвистических ошибок.

Максимальный балл за подготовку проекта документа – 5. Кандидат считается справившимся с данным конкурсным заданием, если набрал 1 и более баллов.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.