Приложение 3

к решению Совета

муниципального района «Печора»

от 30 марта 2021 года № 7-7/75

«Приложение № 2

к Положению о проведении конкурсов

на замещение вакантных должностей

муниципальной службы в МО МР «Печора»

и на включение в кадровый резерв

органов местного самоуправления в МО МР «Печора»

**ОПИСАНИЕ**

**МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ,**

**ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ**

**ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

**В МО МР «ПЕЧОРА» И НА ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ**

**ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В МО МР «ПЕЧОРА»**

**I. Тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей муниципальной службы в МО МР «Печора» (далее - муниципальная служба) и на включение в кадровый резерв органов местного самоуправления МР «Печора» (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв, органы местного самоуправления) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ [Конституции](consultantplus://offline/ref=CDA4FA887306F70F33AF754D5A27888D9445CE7EBC58804C9864A2744482DEF5C87924A335569F3CBD0503w0WDG) Российской Федерации и [Конституции](consultantplus://offline/ref=CDA4FA887306F70F33AF6B404C4BD68990469776B60FDD109763AA26138282B09E702FF17A12C22FBF031C04CE42CA13F4wAW1G) Республики Коми, законодательства Российской Федерации о муниципальной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностной инструкции.

При тестировании кандидатов используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов и состоять из двух частей.

Первая часть теста - тестирование на соответствие базовым квалификационным требованиям (для оценки уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ [Конституции](consultantplus://offline/ref=CDA4FA887306F70F33AF754D5A27888D9445CE7EBC58804C9864A2744482DEF5C87924A335569F3CBD0503w0WDG) Российской Федерации и [Конституции](consultantplus://offline/ref=CDA4FA887306F70F33AF6B404C4BD68990469776B60FDD109763AA26138282B09E702FF17A12C22FBF031C04CE42CA13F4wAW1G) Республики Коми, законодательства Российской Федерации о муниципальной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий). В тестирование включается не менее 30 вопросов. Вопросы первой части теста могут быть представлены Управлением государственной гражданской службы Администрации Главы Республики Коми по запросу органа местного самоуправления.

Вторая часть теста - тестирование на соответствие функциональным квалификационным требованиям (для оценки уровня знаний по профессиональной служебной деятельности в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности муниципальной службы (должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв), формируется структурным подразделением органа местного самоуправления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв, и утверждается конкурсной комиссией (далее - Комиссия).

Вторая часть теста содержит не менее 10 и не более 30 вопросов.

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.

Каждая часть теста оценивается отдельно.

Результаты тестирования оцениваются по 4-балльной шкале (от 0 до 3 баллов).

**Шкала оценки тестирования**

|  |  |
| --- | --- |
| % правильных ответов | Присваиваемый балл |
| 91 - 100 | 3 |
| 81 - 90 | 2 |
| 70 - 80 | 1 |
| Менее 70 | 0 |

Считать каждую часть тестирования пройденной, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результаты прохождения кандидатами тестирования вносятся в сводную ведомость по результатам конкурсных процедур по каждой части тестирования отдельно.

**II. Собеседование**

Собеседование проводится с целью получения информации, которая позволит провести оценку профессионального уровня кандидата в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности и его профессиональных качеств. Для проведения собеседования составляется перечень вопросов с учетом должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы (должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв) и утверждается Комиссией.

В ходе проведения собеседования Комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий.

При собеседовании оцениваются профессиональные знания кандидата и следующие профессиональные качества кандидатов: стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей муниципальной службы высшей, главной и ведущей групп должностей, также могут быть включены дополнительные компетенции для оценки кандидатов.

Перечень компетенций и перечень вопросов может быть сформирован с привлечением представителей Управления государственной гражданской службы Администрации Главы Республики Коми.

Уровень компетенций кандидата по результатам собеседования оценивается по 4-балльной шкале (от 0 до 3 баллов). Максимальный балл равен 3.

**Шкала оценки компетенций (качеств) кандидата**

**по результатам собеседования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значение | Присваиваемый балл | Описание |
| Ярко выражена | 3 | Кандидат демонстрирует компетенцию (качество) в полном объеме во всех ситуациях. Может служить  ролевой моделью для других |
| Выражена | 2 | Компетенция проявляется в большинстве ситуаций. Уровень развития компетенции достаточен для эффективной работы |
| Слабо выражена | 1 | Данная компетенция недостаточно развита, что оказывает влияние на эффективность работы. Компетенцию необходимо развивать |
| Не выражена | 0 | Кандидат практически не демонстрирует данную компетенцию в работе, что оказывает существенное негативное влияние на его эффективность |

По окончании собеседования с кандидатом каждый член Комиссии заносит в конкурсный бюллетень по результатам собеседования результат оценки компетенций кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом Комиссии решение.

Средний балл кандидата, полученный от каждого члена Комиссии по результатам собеседования, определяется путем сложения баллов, полученных кандидатом от члена Комиссии по каждой компетенции, и деления этой суммы на количество компетенций.

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

В случае, если член Комиссии не участвовал в оценке хотя бы одного кандидата, его оценка по каждому кандидату не учитывается при определении среднего арифметического баллов, выставленных Комиссией по результатам индивидуального собеседования.

[Пример](#P392) подсчета баллов по итогам собеседования в случае, если член Комиссии не участвовал в оценке хотя бы одного кандидата, представлен в приложении к настоящему описанию.

При проведении собеседования Комиссией рекомендуется вести видео- и (или) аудиозапись либо стенограмму проведения собеседования, что позволяет сравнивать ответы и реакцию кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета.

**III. Написание реферата или иных письменных работ**

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы (должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы определяется руководителем структурного подразделения органа местного самоуправления (далее - руководитель подразделения), на замещение вакантной должности муниципальной службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв, и утверждается Комиссией.

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.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы на реферат дается письменное заключение руководителя подразделения, на замещение вакантной должности муниципальной службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения членами Комиссии выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;

- раскрытие темы;

- аналитические способности, логичность мышления;

- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Кандидаты пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки.

Написание реферата позволяет оценить профессиональные знания и умения кандидатов.

Для оценки реферата используются критерии, которые оцениваются по 4-балльной шкале (от 0 до 3 баллов). Максимальный балл равен 3.

**Шкала оценки реферата**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оцениваемый критерий | Присваиваемый балл | Описание |
| Соответствие установленным требованиям оформления | 3 | Полное соответствие |
| 2 | Соответствие требованиям с незначительными замечаниями |
| 1 | Частичное соответствие требованиям |
| 0 | Полное несоответствие |
| Раскрытие темы | 3 | Раскрыта в полной мере |
| 2 | В целом раскрыта, имеются незначительные упущения |
| 1 | Недостаточно раскрыта |
| 0 | Не раскрыта |
| Аналитические способности, логичность мышления | 3 | Ярко выражены |
| 2 | Выражены |
| 1 | Слабо выражены |
| 0 | Не выражены |
| Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме | 3 | Предложения обоснованы, реализуемы |
| 2 | Предложения недостаточно обоснованы либо частично не реализуемы |
| 1 | Предложения не обоснованы, требуют доработки |
| 0 | Предложения не представлены |

Итоговая оценка в баллах по результатам реферата находится путем сложения средних баллов, полученных кандидатом от всех членов Комиссии, и деления этой суммы на количество членов Комиссии.

**IV. Подготовка проекта документа**

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностной инструкцией.

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 муниципальной службы (по должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа. Содержание задания утверждается Комиссией.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем подразделения, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность исполнителя подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Для итоговой оценки проекта документа членами Комиссии используются следующие критерии: соответствие установленным требованиям оформления, раскрытие темы, аналитические способности и логичность мышления, обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме, правовая и лингвистическая грамотность, которые оцениваются по 4-балльной шкале (от 0 до 3 баллов). Максимальный балл равен 3.

**Шкала оценки проекта документа**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оцениваемый критерий | Присваиваемый балл | Описание |
| Соответствие установленным требованиям оформления | 3 | Полное соответствие |
| 2 | Соответствие требованиям с незначительными замечаниями |
| 1 | Частичное соответствие требованиям |
| 0 | Полное несоответствие |
| Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа | 3 | Кандидат продемонстрировал понимание сути вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, которые послужили основанием для разработки проекта |
| 2 | Кандидат продемонстрировал понимание сути вопроса, но не выявил ключевые факты и проблемы |
| 1 | Кандидат продемонстрировал частичное понимание сути вопроса |
| 0 | Кандидат не продемонстрировал понимание сути вопроса |
| Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации | 3 | Кандидат отразил пути решения проблем, основываясь на нормы законодательства Российской Федерации |
| 2 | Кандидат отразил пути решения проблем не в полной мере, недостаточно основываясь на нормы законодательства Российской Федерации |
| 1 | Кандидат отразил пути решения проблем без законодательного основания |
| 0 | Кандидат не отразил пути решения проблем |
| Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа | 3 | Подходы к решению проблем обоснованы, служат основанием для разработки проекта документа |
| 2 | Подходы к решению проблем недостаточно обоснованы, требуют доработки |
| 1 | Подходы к решению проблем не обоснованы, не могут служить основанием для разработки проекта документа |
| 0 | Подходы отсутствуют |
| Аналитические способности, логичность мышления | 3 | Ярко выражены |
| 2 | Выражены |
| 1 | Слабо выражены |
| 0 | Не выражены |
| Правовая и лингвистическая грамотность | 3 | Высокий уровень |
| 2 | Выше среднего |
| 1 | Средний уровень |
| 0 | Низкий уровень |

Итоговая оценка в баллах по результатам подготовки проекта документа находится путем сложения средних баллов, полученных кандидатом от всех членов Комиссии, и деления этой суммы на количество членов Комиссии.

Приложение

к описанию методов оценки

профессиональных качеств,

рекомендуемых при проведении конкурсов

на замещение вакантных должностей

муниципальной службы в МО МР «Печора»

и на включение в кадровый резерв

органов местного самоуправления в МО МР «Печора»

**ПРИМЕР ПОДСЧЕТА БАЛЛОВ ПО ИТОГАМ СОБЕСЕДОВАНИЯ**

**В СЛУЧАЕ, ЕСЛИ ЧЛЕН КОМИССИИ НЕ УЧАСТВОВАЛ В ОЦЕНКЕ ХОТЯ БЫ ОДНОГО КАНДИДАТА**

В случае, если член Комиссии не участвовал в оценке хотя бы одного кандидата, его оценка по каждому кандидату не учитывается при определении среднего арифметического баллов, выставленных Комиссией по результатам индивидуального собеседования.

По итогам конкурсных процедур кандидаты Иванов А.А., Петрова С.В. и Сидоров К.В. набрали баллы согласно нижеприведенной таблице.

**Пример подсчета баллов по результатам индивидуального**

**собеседования конкурсной комиссии с кандидатами**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N | ФИО члена Комиссии | Набранные кандидатами баллы | | |
| Иванов А.А. | Петрова С.В. | Сидоров К.В. |
| 1. | Платонов Д.В. | 1 | 2 | 3 |
| 2. | Калинина Т.Ю. | 3 | 1 | 2 |
| 3. | Хрулев О.А. | 2 | 2 | 2 |
| 4. | Черненко С.Е. | 3 | 1 | 1 |
| 5. | Ковалевский В.И. | 2 | 2 | 3 |
| 6. | Аристархова К.Т. | 1 <\*> | 3 <\*> | отсутствовала |
| 7. | Краснов Т.А. | 1 | 2 | 2 |
| 8. | Меркулова Н.С. | 3 | 2 | 2 |
| 9. | Томина Т.С. | 1 | 3 | 2 |
|  | Итого (среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату конкурсной комиссией) | (1 + 3 + 2 + 3 + 2 + 0 + 1 + 3 + 1) / 9 = 1,8 | (2 + 1 + 2 + 1 + 2 + 0 + 2 + 2 + 3) / 9 = 1,7 | (3 + 2 + 2 + 1 + 3 + 0 + 2 + 2 + 2) / 9 = 1,9 |

┌─────┐

│ <\*> │ баллы, которые не учитываются при определении итогового балла

Учитывая, что Аристархова К.Т. не участвовала в оценке индивидуального собеседования с Сидоровым К.В., ее оценки, выставленные по результатам индивидуального собеседования кандидатам Петровой С.В. и Иванову А.А., не учитывались при определении среднего арифметического баллов, выставленных кандидатам Комиссией по результатам индивидуального собеседования (оценке данного члена конкурсной комиссии присвоено значение в 0 баллов для каждого кандидата).

В данном случае при подсчете среднего арифметического баллов за индивидуальное собеседование сумма набранных каждым кандидатом баллов поделена на общее число членов конкурсной комиссии, которое составляет 9. При этом голосу члена Комиссии, не голосовавшего хотя бы за одного кандидата, присвоено значение ноль за голосование по всем остальным кандидатам.

Данный способ позволяет обеспечить сопоставимость оценок кандидатов вне зависимости от числа членов конкурсной комиссии, присутствовавших при проведении индивидуального собеседования с тем или иным кандидатом.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_