**Методы и критерии оценки знаний и навыков кандидата, претендующего на замещение вакантной должности гражданской службы либо включение в кадровый резерв.**

* 1. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур.
  2. Конкурсные процедуры выполняются с использованием следующих  
     методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидата:
* тестирование;
* собеседование.
  1. Тест состоит из 4 частей:
* в первую часть входят вопросы на владение государственным языком Российской Федерации (русским языком) – 10 вопросов;
* во вторую часть входят вопросы на знание Конституции Российской Федерации и основ конституционного устройства Российской Федерации, Устава Краснодарского края – 10 вопросов;
* в третью часть входят вопросы на знание федерального и краевого законодательства в области государственной гражданской службы, законодательства по противодействию коррупции, а также знания в области информационно-телекоммуникационных технологий – 10 вопросов;
* в четвертую часть входят вопросы по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой объявлен конкурс (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) – 30 вопросов.
  1. Вопросы по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой объявлен конкурс (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), и варианты ответов на них представляются в комиссию руководителями соответствующих структурных подразделений Палаты не позднее, чем за две недели до даты проведения 2 этапа конкурса.
  2. Общее количество вопросов в тесте - 60. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов. Предложенные вопросы могут предполагать только один правильный ответ.
  3. В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи, иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проводится тестирование.
  4. Время для подготовки кандидатом ответов на вопросы теста составляет не более 120 минут. Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста. Исправления в бланках тестирования не допускаются.
  5. Проверка и оценка теста проводится комиссией по количеству  
     правильных ответов в отсутствие кандидата в течение не более 2 рабочих дней после завершения тестирования.
  6. Результаты тестирования по каждому кандидату заносятся в протокол заседания конкурсной комиссии.
  7. Если из общего количества вопросов кандидатом дано 19 и более неправильных ответов, то кандидат считается не прошедшим тестирование и не допускается к собеседованию.
  8. Итоги тестирования с указанием процентного соотношения набранных баллов и выводами конкурсной комиссии публикуются на официальном сайте Палаты в разделе «Кадровое обеспечение».
  9. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.
  10. В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).
  11. Вопросы по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой объявлен конкурс (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).
  12. Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:
* в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;
* в 4 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;
* в 3 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;
* в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.
  1. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом, каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составленный по форме согласно приложению № 3, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (далее - Постановление) результат оценки кандидата, при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.
  2. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.
  3. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.
  4. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов, секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.
  5. Победителем по итогам проведения конкурсных процедур признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.
  6. При равенстве набранных баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.
  7. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации".

Доступ к его прохождению предоставляется безвозмездно. Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе (п.п. 16-19 Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы РФ и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 31.03.2018 №397) .