

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**АРСЕНЬЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 01 сентября 2022 г. | г.Арсеньев | № | 515-па |

**Об утверждении методики проведения конкурсных процедур и**

**критерии оценки кандидатов при проведении конкурса на**

**заключение договора о целевом обучении между администрацией**

**Арсеньевского городского округа и гражданином Российской Федерации**

**с обязательством последующего прохождения муниципальной службы**

В соответствии со статьей 28.1 Федерального закона 02 марта 2007 года   
№ 25 – ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 16(1) Закона Приморского края от 04 июня 2007 года № 82-КЗ «О муниципальной службе в Приморском крае», руководствуясь Федеральным Законом от 6 октября 2003 года   
№ 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Арсеньевского городского округа, администрация Арсеньевского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую методику проведения конкурсных процедур и критерии оценки кандидатов при проведении конкурса на заключение договора о целевом обучении между администрацией Арсеньевского городского округа и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения муниципальной службы.

2. Организационному управлению администрации Арсеньевского городского округа (Абрамова) обеспечить официальное опубликование и размещение на официальном сайте администрации Арсеньевского городского округа настоящего постановления.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава городского округа В.С. Пивень

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

Арсеньевского городского округа

от 01 сентября 2022 г. № 515-па

**Методика проведения конкурсных процедур и критерии оценки кандидатов**

**при проведении конкурса на заключение договора о целевом обучении между администрацией Арсеньевского городского округа и гражданином**

**Российской Федерации с обязательством последующего прохождения муниципальной службы**

1. Настоящая методика определяет порядок проведения конкурсных процедур и критерии оценки кандидатов на заключение договора о целевом обучении между администрацией Арсеньевского городского округа (далее — администрация) и гражданином Российской Федерации (далее — гражданин).

2. В целях формирования высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы администрация осуществляет организацию подготовки граждан для муниципальной службы на договорной основе в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании с учетом положений Федерального закона 02 марта 2007 года № 25 – ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закона Приморского края от 04 июня 2007 года   
№ 82-КЗ «О муниципальной службе в Приморском крае».

3. Договор о целевом обучении с обязательством последующего прохождения муниципальной службы (далее - договор о целевом обучении) заключается между администрацией и прошедшим конкурсный отбор гражданином, обучающимся в образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации, имеющих государственную аккредитацию по соответствующей образовательной программе (далее - образовательная организация).

4. Конкурс проводится администрацией исходя из потребности в подготовке кадров для муниципальной службы по соответствующим специальностям, направлению подготовки.

8. Решение о проведении конкурса принимается администрацией, исходя из:

- прогнозной потребности в подготовке кадров для муниципальной службы по соответствующим специальностям, направлениям подготовки;

- возможности заключить по окончании обучения с гражданином трудовой договор, содержащий обязанность гражданина проходить муниципальную службы не менее предусматриваемом договором о целевом обучении срока в пределах определенных групп должностей муниципальной службы.

9. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основе представленных документов, а также по результатам проведения конкурсных процедур.

10. Оценка способностей и личных качеств граждан осуществляется на основании проведения следующих конкурсных процедур:

а) Индивидуальное собеседование.

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку способностей и личностных качеств граждан Российской Федерации.

Исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности (далее- область и вид деятельности) составляется перечень вопросов.

Проведение индивидуального собеседования кандидата с конкурсной комиссией является обязательным.

б) Анкетирование.

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из области и вида деятельности.

В анкету включаются вопросы об успеваемости кандидата, его личных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, увлечениях, а также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку способностей и личностных качеств кандидата.

Результаты анкетирования оформляются в виде краткой справки.

в) Тестирование.

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, способностей и личностных качеств кандидата к получению знаний и умений в соответствующей области и вида деятельности исходя из квалификационных требований для замещения соответствующих должностей муниципальной службы.

При тестировании используется единый перечень вопросов, который должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, вторая часть — исходя из области и вида деятельности. На каждый вопрос теста может быть только один вариант ответа.

Кандидатам представляется одно и тоже время прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Оценка производится по десятибалльной системе. За правильный ответ на каждый вопрос теста присваивается количество баллов, которое определяется путем деления 10 баллов на количество вопросов в тесте.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

г) Подготовки реферата.

Тема реферата определяется руководителем структурного подразделения, в котором имеется должность муниципальной службы, на которую заключается договор о целевом обучении.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

- объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка используемой литературы):

- шрифт - Times New Roman, размер 14, через полуторный интервал;

- должен содержать ссылки на используемые источники.

В целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата.

Реферат оценивается по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;

- раскрытие темы;

- аналитические способности, логичность мышления;

- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

11. Применение всех перечисленных методов не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурсных процедур определяется конкурсной комиссией.

12. Для оценки кандидата используются следующие критерии оценки результатов выполнения им конкурсных заданий с выставляемыми по ним баллами:

а) прохождение индивидуального собеседования с конкурсной комиссией (от 0 до 40 баллов);

б) выполнение анкетирования (от 0 до 10 баллов);

в) выполнение теста (от 0 до 10 баллов);

г) подготовка реферата (от 0 до 10 баллов).

17. Для оценки кандидата дополнительно используются следующие критерии оценки сведений о нем с выставляемыми по ним баллами:

а) сведения об успеваемости:

0 баллов - при отсутствии сведений об успеваемости;

3 балла - при удовлетворительной успеваемости (более 10 процентов оценок "удовлетворительно");

6 баллов - при хорошей успеваемости (более 90 процентов оценок "отлично" или "хорошо", остальные — "удовлетворительно");

10 баллов - при отличной успеваемости (более 75 процентов оценок "отлично", остальные — "хорошо");

б) сведения о прохождении практики или стажировки, подтвержденные отзывом руководителя практики или стажировки:

0 баллов - при непрохождении практики или стажировки;

5 баллов - при прохождении практики или стажировки;

10 баллов - при прохождении практики или стажировки с положительным отзывом о ней руководителя практики или стажировки.

13. Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие.

14. Итоговый балл кандидата определяется как сумма:

среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам прохождения индивидуального собеседования с конкурсной комиссией, выполнения других конкурсных заданий, оцениваемых каждым членом конкурсной комиссии;

баллов, набранных кандидатом по итогам выполнения теста и иных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов, баллов, набранных по результатам рассмотрения сведений об успеваемости, сведений о прохождении практики или стажировки, подтвержденных отзывом руководителя практики или стажировки кандидата.

15. Если кандидаты набрали от максимально возможного количества баллов при проведении одного испытания - менее 6 баллов; двух испытаний - менее 12 баллов; трех испытаний - менее 18 баллов; четырех испытаний - менее 24 баллов, конкурсная комиссия может не определять победителя конкурса.

16. По результатам Конкурса издается распоряжение администрации и заключается в установленном порядке Договор на обучение между администрацией и победителем Конкурса.

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