



**А П П А Р А Т  
ГУБЕРНАТОРА И  
ПРАВИТЕЛЬСТВА  
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П Р И К А З**

22.12.2023 № 2

г. Оренбург

Об утверждении порядка работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области и методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области

В соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», статьей 18 Закона Оренбургской области от 30.12.2005 № 2893/518-III-ОЗ «О государственной гражданской службе Оренбургской области» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области согласно приложению № 1.

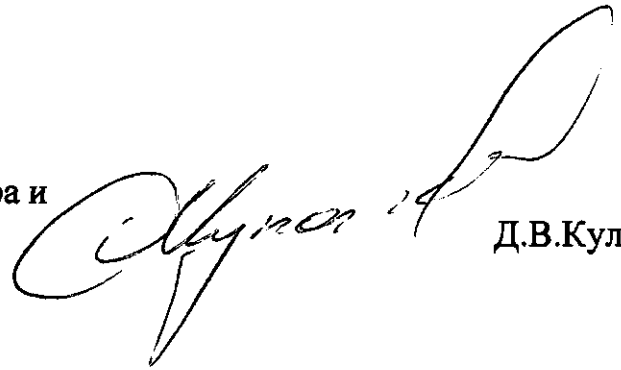
2. Утвердить методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области согласно приложению № 2.

3. Признать утратившим силу приказ аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области от 24.09.2020 № 200 од «Об утверждении порядка работы комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области и включение в резерв аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области и методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

5. Приказ вступает в силу после дня его официального опубликования.

Вице-губернатор – заместитель  
председателя Правительства –  
руководитель аппарата Губернатора и  
Правительства области



Д.В.Кулагин

Приложение № 1 к приказу  
аппарата Губернатора и  
Правительства  
Оренбургской области  
от 22.12.2023 № 2

**Порядок**  
**работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение**  
**вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате**  
**Губернатора и Правительства Оренбургской области**

1. Настоящий Порядок определяет правила работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области (далее – конкурсная комиссия, конкурс, гражданская служба соответственно).

2. Конкурсная комиссия образуется приказом аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области и действует на постоянной основе.

3. В состав конкурсной комиссии входят первый заместитель руководителя аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области, государственные гражданские служащие аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области (в том числе из управления государственной гражданской службы и кадровой работы аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области и структурного подразделения, в котором проводится конкурс), а также включаемые в состав конкурсной комиссии в соответствии с положениями части 8.2 статьи 18 Закона Оренбургской области от 30.12.2005 № 2893/518-III-ОЗ «О государственной гражданской службе Оренбургской области» независимые эксперты.

В состав конкурсной комиссии наряду с независимыми экспертами включаются представители общественного совета при аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области (далее – общественный совет). Представители общественного совета, включаемые в состав конкурсной комиссии по запросам руководителя аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области, определяются соответствующими решениями общественного совета. Общее число представителей общественного совета и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

4. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

5. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

6. Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии не может превышать три года. Исчисление данного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. В указанный срок засчитывается срок пребывания независимого эксперта в аттестационной комиссии аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области.

Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.

7. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии.

8. Председателем конкурсной комиссии является первый заместитель руководителя аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области.

Председатель конкурсной комиссии:

осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию конкурса;

ведет заседание конкурсной комиссии;

дает поручения секретарю и членам комиссии.

В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии его полномочия осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

9. Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу конкурсной комиссии:

формирует повестку дня заседания конкурсной комиссии;

организует подготовку материалов к заседанию, а также проектов решений и иных документов конкурсной комиссии;

информирует членов конкурсной комиссии и граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), о месте и времени проведения конкурсных процедур, обеспечивает членов конкурсной комиссии необходимыми материалами;

оформляет решения (протоколы) заседаний конкурсной комиссии;

участвует в оценке кандидатов на замещение вакантных должностей гражданской службы;

обеспечивает информирование о результатах конкурса.

В период временного отсутствия секретаря конкурсной комиссии его обязанности возлагаются председателем конкурсной комиссии на одного из членов конкурсной комиссии.

10. Заседание конкурсной комиссии проводится по мере необходимости при наличии не менее двух кандидатов, допущенных к участию в конкурсе.

11. При наличии менее чем двух кандидатов, допущенных до участия в конкурсе, конкурс признается несостоявшимся приказом аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области.

12. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов,

замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

13. Конкурсная комиссия вправе принять решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению члена конкурсной комиссии или кандидата с указанием причины (обоснования) принятия такого решения.

14. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов и формировании конкурсных заданий в соответствии с методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области.

15. С целью обеспечения контроля за выполнением кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

16. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв кандидата, который не стал победителем конкурса, но профессиональный уровень, профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

17. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

18. Информация о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения размещается в государственной информационной системе «Интернет-портал органов государственной власти Оренбургской области», на официальном сайте аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области и в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – федеральная система) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и направляется кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде с использованием федеральной системы, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием федеральной системы.

19. Документы претендентов на замещение вакантных должностей гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по их письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. После истечения указанного срока документы подлежат уничтожению. Документы, предоставленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

20. Кандидаты вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приложение № 2 к приказу  
аппарата Губернатора и  
Правительства  
Оренбургской области  
от 22.12.2023 № 2

### Методика

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области (далее – конкурс, гражданская служба соответственно) и определяет организацию и порядок ведения конкурса в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области.

Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

2. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) в зависимости от категорий и групп должностей государственной гражданской службы в соответствии приложением № 1 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 (далее – единая методика) и формирование соответствующих им конкурсных заданий.

В аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области могут применяться следующие методы оценки: тестирование, подготовка проекта документа, решение практических задач, индивидуальное собеседование.

Методы оценки указываются в объявлении о проведении конкурса.

При необходимости проводится актуализация положений должностных регламентов государственных гражданских служащих, в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурса (далее – вакантные должности гражданской службы), которая осуществляется структурным подразделением аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области, на замещение вакантных должностей гражданской службы в которых проводится конкурс, по

согласованию с управлением государственной гражданской службы и кадровой работы аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области.

### 3. Конкурс проходит в два этапа.

На первом этапе конкурсная комиссия по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области (далее – конкурсная комиссия) оценивает профессиональный уровень граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих) на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности и иных документов, которые были поданы лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В электронном виде документы представляются в соответствии с Правилами представления документов в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, включение в кадровый резерв федерального государственного органа и на заключение договора о целевом обучении между федеральным государственным органом и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения федеральной государственной гражданской службы, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 05.03.2018 №227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации».

Конкурсная комиссия осуществляет сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа государственной гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае, если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

На втором этапе конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основе результатов конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов в соответствии с описанием методов оценки согласно приложению к настоящей Методике.

Методы оценки и соответствующие им конкурсные задания, сформированные управлением государственной гражданской службы и



кадровой работы аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области с участием структурных подразделений аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области, в которых учреждены вакантные должности гражданской службы, должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как аналитическое 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 гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

4. Применение тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

5. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

6. По итогам индивидуального собеседования с кандидатами каждый член конкурсной комиссии заносит результат оценки кандидата в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к единой методике, при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое им решение.

7. Итоговый балл кандидата высчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

8. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

9. Результаты голосования членов конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (далее – решение) по форме согласно приложению № 4 к единой методике.

Решение содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

10. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

Приложение к Методике  
проведения конкурса на  
замещение вакантной  
должности государственной  
гражданской службы в  
аппарате Губернатора и  
Правительства Оренбургской  
области

### Описание

методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, используемых при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в аппарате Губернатора и Правительства Оренбургской области

### I. Тестирование

При тестировании осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и 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 должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

На каждый вопрос предусматривается не менее четырех вариантов ответов, один из которых является правильным.

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

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы.

Вопросы для проведения второй части тестирования готовятся управлением государственной гражданской службы и кадровой работы аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области с участием структурных подразделений аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области, на замещение вакантных должностей в которых проводится конкурс.

Допускается привлечение к организации и проведению тестирования образовательных организаций.

Тестирование проводится, как правило, с использованием специального программного обеспечения. Допускается печатать вопросы теста вместе с вариантами ответов на листах формата А4 и вручать их кандидатам

непосредственно перед началом тестирования либо совмещать указанные способы.

Кандидаты отвечают на вопросы теста в присутствии представителей конкурсной комиссии. Всем кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования, которое не может составлять менее 40 и более 60 минут.

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

Оценка теста проводится конкурсной комиссией по количеству правильных ответов:

от 95 до 100% правильных ответов – 5 баллов;

от 89 до 94% правильных ответов – 4 балла;

от 83 до 88% правильных ответов – 3 балла;

от 77 до 82% правильных ответов – 2 балла;

от 70 до 76% правильных ответов – 1 балл;

до 70% правильных ответов – 0 баллов.

В случае если кандидаты ответили правильно менее чем на 70 процентов тестовых вопросов, они считаются не прошедшими тестирование.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

## **II. 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 должностным регламентом.

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. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Проект подготавливается кандидатами в присутствии представителей конкурсной комиссии. Время подготовки проекта - 60 минут.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется, исходя из максимальной оценки 5 баллов, по следующим критериям:

5 баллов - соответствие установленным требованиям оформления; понимание сути вопроса; выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации; обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; логичность изложения; правовая и лингвистическая грамотность;

4 балла - соответствие установленным требованиям оформления; понимание сути вопроса; выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации; обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; логичность изложения; правовая и лингвистическая грамотность при допущении незначительных неточностей;

3 балла – допущены несоответствия установленным требованиям оформления; частичное понимание сути вопроса; выявление кандидатом не всех ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; отражение не эффективных либо трудно реализуемых на практике путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации; недостаточная обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; логичность изложения; правовая и лингвистическая грамотность;

2 балла – допущены несоответствия установленным требованиям оформления; суть вопроса раскрыта не полностью; выявление кандидатом отдельных фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; отражение не применимых либо трудно реализуемых на практике путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; в применении норм законодательства Российской Федерации допущены недочеты; недостаточная обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта; недостаточная правовая и лингвистическая грамотность;

1 балл – допущены несоответствия установленным требованиям оформления; суть вопроса раскрыта не полностью; выявление кандидатом отдельных фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; отсутствие путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; в применении норм законодательства Российской Федерации допущены недочеты; недостаточная обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта; недостаточная правовая и лингвистическая грамотность;

0 баллов – не соответствие установленным требованиям оформления; суть вопроса не раскрыта; факты и проблемы, послужившие основанием для

разработки проекта документа не выявлены; отсутствие путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа; не верно применены нормы законодательства Российской Федерации; не обоснованы либо отсутствуют подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта; недостаточная правовая и лингвистическая грамотность.

### **III. Решение практических задач**

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

При проведении данного метода оценки конкретные виды практических задач определяются руководителем структурного подразделения аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области, в котором проводится конкурс, и согласовываются с управлением государственной гражданской службы и кадровой работой аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области и председателем конкурсной комиссии.

Решение практических задач кандидатами осуществляется в присутствии представителей конкурсной комиссии в течении 60 минут.

Оценка решения практических задач осуществляется руководителем структурного подразделения, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс либо уполномоченным им лицом и оформляется в виде краткой справки.

При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленных решений практических задач.

Итоговая оценка выставляется, исходя из максимальной оценки 5 баллов, по следующим критериям:

5 баллов – решения верные, развернутые, выстроены логически, правильно использованы понятия и термины, правильно применены нормы законодательства Российской Федерации, предложенные варианты решений реализуемы и могут быть эффективно применены на практике;

4 балла - решения в целом верные, развернутые, выстроены логически, правильно использованы понятия и термины, правильно применены нормы законодательства Российской Федерации, предложенные варианты решений реализуемы и могут быть эффективно применены на практике, допущены незначительные неточности;

3 балла - решения в целом верные, выстроены логически, допущены недочеты в использовании понятий и терминов, правильно применены нормы законодательства Российской Федерации, предложенные варианты решений могут быть применены на практике;

2 балла - решения верны отчасти, имеются недочеты в использовании понятий и терминов, применении норм законодательства Российской Федерации;

Федерации, предложенные варианты решений могут быть применены на практике;

1 балл - решения содержат существенные ошибки, неверно использованы понятия и термины, нормы законодательства Российской Федерации, варианты решений проблем не применены на практике;

0 баллов – кандидат не решил практическую задачу и не указал причину невыполнения.

#### **IV. Индивидуальное собеседование**

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится членами конкурсной комиссии в форме свободной беседы по теме предстоящей служебной деятельности.

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

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы составляется перечень вопросов. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатами результатов выполненных ими конкурсных заданий.

При проведении конкурса предварительное индивидуальное собеседование с кандидатами может проводиться руководителями структурных подразделений аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области, в которых проводится конкурс.

О его результатах конкурсная комиссия информируется проводившим такое собеседование лицом или его представителем в форме устного сообщения в ходе заседания конкурсной комиссии.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео – и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если даны исчерпывающие ответы на заданные вопросы, правильно использованы понятия и термины, в ходе собеседования кандидатом проявлена высокая активность, показаны высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявлены аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, высокий уровень владения русским языком;

4 балла - если кандидат в полном объеме ответил на заданные вопросы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере,

проявил аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, показал уровень владения русским языком выше среднего;

3 балла - если кандидат не в полном объеме ответил на заданные вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, в должной мере не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, показал средний уровень владения русским языком;

2 балла - если кандидат не в полном объеме ответил на заданные вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, в должной мере не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, показал средний уровень владения русским языком;

1 балл - если кандидат не ответил на заданные вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, в должной мере не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, показал средний уровень владения русским языком;

0 баллов - если кандидат не ответил на заданные вопросы, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, готовности следовать взятым на себя обязательствам, показал слабый уровень владения русским языком.