|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНА  постановлением администрации Минераловодского городского округа  от 15.12.2022 № 3049 |

Методика

проведения конкурса на замещение

вакантной должности муниципальной службы в администрации Минераловодского городского округа

г. Минеральные Воды - 2022

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=A0112329D3112DA5F92972DF03EF616E43ADFDA2585E05122B5E831E61D19C98896192BA801FCF882D0B2E985561F5125FE5BB820BAA9A58T0X8L) от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», решением Совета депутатов Минераловодского городского округа Ставропольского края от 27.05.2022 № 189 «Об утверждении Порядка проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Минераловодского городского округа» и постановлением администрации Минераловодского городского округа Ставропольского края от 10.11.2021 № 2320 «Об утверждении Положения о кадровом резерве администрации Минераловодского городского округа Ставропольского края и её отраслевых (функциональных) органов» и определяет процедуру проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в администрации Минераловодского городского округа Ставропольского края (далее соответственно - конкурс, кадровый резерв, администрация городского округа).

2. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации и муниципальных служащих, допущенных к участию в конкурсе (далее соответственно - граждане, муниципальные служащие, кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности муниципальной службы, по которой объявлен конкурс (далее соответственно - квалификационные требования, вакантная должность).

3. Конкурс проводится на условиях, определенных Порядком проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Минераловодского городского округа, утвержденным решением Совета депутатов Минераловодского городского округа Ставропольского края от 27.05.2022 № 189 (далее – Порядок проведения конкурса).

4. Решение о проведении конкурса принимается главой Минераловодского городского округа и оформляется правовым актом администрации городского округа.

5. При приеме документов, указанных в [пунктах 7](consultantplus://offline/ref=F51AE1CEE40A678012615FFC0513F2FCA284FAFFBD809AA2045BF6D63A9971F6DEC9B6DB94D980B618F1E97F9BE361C9F7C2062A99699D96e9Z1H) и [8](consultantplus://offline/ref=F51AE1CEE40A678012615FFC0513F2FCA284FAFFBD809AA2045BF6D63A9971F6DEC9B6DB94D980BD1DF1E97F9BE361C9F7C2062A99699D96e9Z1H) Порядка проведения конкурса (далее - документы), от граждан, муниципальных служащих, изъявивших желание участвовать в конкурсе (далее - претендент), отделом муниципальной службы и кадров администрации Минераловодского городского округа (далее – отдел муниципальной службы и кадров) проводится оценка полноты и надлежащего оформления представленных претендентами документов.

6. По истечении срока, установленного Порядком проведения конкурса для приема документов претендентов, отделом муниципальной службы и кадров составляется список кандидатов.

7. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурса используются следующие методы оценки:

1) тестирование;

2) индивидуальное собеседование с членами комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в администрации Минераловодского городского округа (далее - конкурсная комиссия);

3) анкетирование;

4) подготовка проекта документа;

5) написание реферата или иных письменных работ;

6) проведение групповых дискуссий;

7) решение практических задач.

8. Методы оценки, предусмотренные подпунктами 1 – 2 пункта 7 настоящей Методики, являются обязательными.

Применение всех перечисленных методов оценки не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией самостоятельно.

В ходе проведения оценочной процедуры не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы зала (кабинета), в котором проводится конкурс (за исключением случаев подсчета баллов и подведения итогов конкурса).

9. Решение конкурсной комиссии о выборе методов оценки оформляется протоколом заседания конкурсной комиссии.

10. Для организации проведения конкурса структурное подразделение администрации городского округа, в котором имеется вакантная должность (далее - структурное подразделение) представляет в отдел муниципальной службы и кадров в сроки, определенные правовым актом администрации городского округа, следующие материалы:

1) перечень нормативных правовых актов, знание которых необходимо для замещения вакантной должности;

2) конкурсные задания в соответствии с решением конкурсной комиссии о методах оценки и критерии оценки результатов анкетирования кандидатов (в случае если анкетирование является методом оценки).

11. Тестирование заключается в оценке уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о муниципальной службе и о противодействии коррупции, законодательства об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями по тематике профессиональной деятельности. Тестирование проводится в форме электронного (компьютерного) тестирования, разработанного согласно Положению об электронном (компьютерном) тестировании муниципальных служащих администрации Минераловодского городского округа и её отраслевых (функциональных) органов, наделенных правами юридического лица при проведении аттестационных процедур, утвержденному распоряжением администрации Минераловодского городского округа.

Продолжительность тестирования является фиксированной – 30 минут. Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста.  Количество вопросов в блоке тестовых заданий на одну форму контроля составляет не более 40 вопросов (со случайной выборкой по темам из заданий). Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. Количество баллов для успешного прохождения тестирования должно составлять не менее 25 баллов.

12. В ходе индивидуального собеседования на заседании конкурсной комиссии кандидату задаются вопросы, направленные на оценку его профессионального уровня.

Результаты индивидуального собеседования выражаются в баллах, выставляемых кандидату каждым членом конкурсной комиссии, с краткой мотивировкой выставленного балла при необходимости и отражаются в конкурсном [бюллетене](consultantplus://offline/ref=F51AE1CEE40A6780126141F1137FACF6A688A7F0BF8D95F05B0BF08165C977A39E89B08ED79D8DB41FFAB926D6BD389BB2890B2186759D9C8D0EC2DBeEZBH) по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике.

Максимальное количество баллов по результатам индивидуального собеседования составляет 10 баллов.

13. Анкетирование проводится по вопросам, составленным структурным подразделением исходя из должностных обязанностей по вакантной должности и квалификационных требований для ее замещения.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым кандидатом в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом. Также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

14. Подготовка проекта документа проводится в целях оценки знаний и умений кандидатов, необходимых для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности, и оценивается на условиях анонимности на основе критериев оценки подготовки кандидатами проекта документа, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

**КРИТЕРИИ**

**оценки подготовки кандидатами проекта документа**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Максимальная оценка (баллов) |
| 1. | Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа | 6 |
| 2. | Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края | 6 |
| 3. | Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа | 5 |
| 4. | Аналитические способности, логичность мышления | 5 |
| 5. | Правовая и лингвистическая грамотность | 5 |
| 6. | Соответствие требованиям оформления, установленным инструкцией по делопроизводству в администрации Минераловодского городского округа | 3 |
|  | Максимальное количество баллов | 30 |

15. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности, а также квалификационных требований для ее замещения.

Реферат или иная письменная работа должны соответствовать следующим требованиям:

объем - до 5 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 и выполняться кандидатами самостоятельно в виде домашнего задания.

Оценка рефератов или иных письменных работ кандидатов производится на условиях анонимности на основе критериев оценки рефератов или иных письменных работ кандидатов, приведенных в таблице 2.

Таблица 2

**КРИТЕРИИ**

**оценки рефератов или иных письменных работ кандидатов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Максимальная оценка (баллов) |
| 1. | Раскрытие темы | 7 |
| 2. | Аналитические способности, логичность мышления | 7 |
| 3. | Правовая и лингвистическая грамотность | 6 |
| 4. | Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений | 8 |
| 5. | Соответствие требованиям оформления, установленным [пунктом](consultantplus://offline/ref=4998EB4F9A5C072E9929427B6479ECBB19CA0D73FA44DC3FA95B24BA98C578B26145A7696A0343E2E472D10681655FBF2EFAE4AA0101595A73D96DCDx459L) 15 настоящей Методики | 2 |
|  | Максимальное количество баллов | 30 |

16. Групповая дискуссия проводится с целью оценки деловых и личностных качеств кандидатов посредством наблюдения за их поведением в моделируемой ситуации, максимально приближенной к профессиональной деятельности на муниципальной службе. К проведению групповой дискуссии в качестве экспертов привлекаются представители конкурсной комиссии. В ходе групповой дискуссии кандидат оценивается на основе критериев оценки кандидатов в ходе групповой дискуссии, приведенных в таблице 3.

Таблица 3

**КРИТЕРИИ**

**оценки кандидатов в ходе групповой дискуссии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Критерий | Максимальная оценка (баллов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Аргументированность позиции | 10 |
| 2. | Активность в отстаивании позиции | 10 |
| 3. | Способность к прогнозированию | 10 |
|  | Максимальное количество баллов | 30 |

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

Письменные ответы кандидата в ходе решения практических задач оцениваются на условиях анонимности на основе критериев оценки решения практических задач кандидатами, приведенных в таблице 4.

Таблица 4

**КРИТЕРИИ**

**оценки решения практических задач кандидатами**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Максимальная оценка (баллов) |
| 1. | Аналитические способности, логичность мышления | 10 |
| 2. | Стратегические способности | 10 |
| 3. | Управленческие способности | 10 |
|  | Максимальное количество баллов | 30 |

18. Для выполнения конкурсных заданий кандидатам предоставляется равное количество времени.

19. Выполненные конкурсные задания подписываются кандидатами с указанием даты и времени их выполнения.

20. Конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 60 процентов и более от максимального балла за выполнение каждого конкурсного задания.

21. Результаты тестирования каждого кандидата определяются представителем отдела муниципальной службы и кадров совместно с независимым экспертом (независимыми экспертами), участвующим (участвующими) в проведении конкурса в соответствии с Порядком проведения конкурса, для их последующего представления на заседание конкурсной комиссии.

22. Результаты конкурсных заданий, выполненных кандидатами в соответствии с методами оценки, предусмотренными [подпунктами](consultantplus://offline/ref=4998EB4F9A5C072E9929427B6479ECBB19CA0D73FA44DC3FA95B24BA98C578B26145A7696A0343E2E472D10C81655FBF2EFAE4AA0101595A73D96DCDx459L) 3 – 7 пункта 7 настоящей Методики, определяются представителем структурного подразделения совместно с представителем отдела муниципальной службы и кадров и независимым экспертом (независимыми экспертами), участвующим (участвующими) в проведении конкурса в соответствии с Порядком проведения конкурса, для их последующего представления на заседании конкурсной комиссии.

23. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий, за исключением написания реферата, в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

24.  Результаты оценки выполнения в ходе конкурса каждым кандидатом конкурсных заданий, за исключением результатов индивидуального собеседования, заносятся отделом муниципальной службы и кадров в сводную таблицу результатов с указанием суммы набранных кандидатом баллов (далее - интегрированная оценка), которую секретарь конкурсной комиссии до начала проведения заседания конкурсной комиссии предоставляет для ознакомления членам конкурсной комиссии.

25. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, и интегрированной оценки.

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

27. На итоговом заседании конкурсной комиссии:

1) рассматриваются и обсуждаются результаты выполнения кандидатами конкурсных заданий;

2) проводится индивидуальное собеседование с каждым кандидатом;

3) оценивается профессиональный уровень кандидатов и их соответствие квалификационным требованиям;

4) принимается решение конкурсной комиссии по результатам конкурса.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  к Методике проведения конкурса  на замещение вакантной должности  муниципальной службы в администрации  Минераловодского городского округа |

Форма

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(дата проведения конкурса [<\*>](#Par23))

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

(полное наименование должности муниципальной службы,

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

на замещение которой проводится конкурс)

(Максимальный балл составляет 10 баллов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество кандидата [<\*\*>](#Par29) | Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии [<\*\*\*>](#Par33) кандидату по результатам индивидуального собеседования | Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости) |
|  |  |  |
|  |  |  |

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

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии) (подпись)

<\*> Под конкурсом в настоящем Приложении понимается конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы в администрации Минераловодского городского округа.

<\*\*> Под кандидатами в настоящем Приложении понимаются граждане Российской Федерации, муниципальные служащие, изъявившие желание участвовать в конкурсе и допущенные к участию в конкурсе.

<\*\*\*> Под конкурсной комиссией в настоящем Приложении понимается конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в администрации Минераловодского городского округа.