



ГЛАВА ГОРОДСКОГО ОКРУГА РЕФТИНСКИЙ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

17.08.2021 № 192-р

п. Рефтинский

Об утверждении методики оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы и включении в кадровый резерв в администрации городского округа Рефтинский и её структурных подразделениях

В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Порядком проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и на включение в кадровый резерв в органах местного самоуправления городского округа Рефтинский, утвержденным решением Думы городского округа Рефтинский от 26.01.2021 года № 312, на основании Устава городского округа Рефтинский, Экспертного заключения Государственно-правового Департамента Губернатора Свердловской области от 21.07.2021 года № 599-ЭЗ по результатам правовой экспертизы постановления главы городского округа Рефтинский от 22.04.2021 года № 246 «Об утверждении единой методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и на включение в кадровый резерв в администрации городского округа Рефтинский и её структурных подразделениях»

1. Утвердить методику оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы и включении в кадровый резерв в администрации городского округа Рефтинский и её структурных подразделениях (приложение № 1).

2. Опубликовать настоящее распоряжение в информационном вестнике администрации городского округа Рефтинский «Рефтинский вестник».

3. Контроль над исполнением распоряжения оставляю за собой.

Глава городского
округа

Н.Б. Мельчакова

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНА

распоряжением главы городского округа Рефтинский от 17.08.2021 года № 192-р «Об утверждении методики оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы и включении в кадровый резерв в администрации городского округа Рефтинский и её структурных подразделениях»

Методика

оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включении в кадровый резерв в администрации городского округа Рефтинский и её структурных подразделениях

Должности	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Заместители главы	высшая	планирование и организация деятельности муниципального органа, отдела (определение целей, задач, направлений деятельности), организация времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование
			индивидуальное собеседование
			анкетирование
Начальники	главная	самостоятельная деятельность	тестирование

отделов	ведущая	по профессиональному обеспечению	индивидуальное собеседование
			анкетирование

Описание методики оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включении в кадровый резерв

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение в кадровый резерв органов местного самоуправления (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, 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 должностными инструкциями.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

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 групп должностей муниципальной службы, а вторая часть - по тематике профессиональной деятельности исходя из области и вида профессиональной деятельности по вакантной должности муниципальной службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность муниципальной службы) или группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости группы должностей муниципальной службы. Чем выше группа должностей муниципальной службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

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.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из

должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы или группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

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

В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

III. Индивидуальное собеседование

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата, заполняется конкурсный бюллетень (приложение № 1 к методике).

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы или группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности муниципальной службы или группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения, на замещение вакантной должности муниципальной службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения, в котором реализуется область профессиональной деятельности по группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

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.

Решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы оформляется согласно приложению № 2 к методике оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включении в кадровый резерв.

Приложение № 1
к методике оценки
профессиональных и личностных
качеств кандидатов при проведении
конкурсов на замещение должностей
муниципальной службы и включении
в кадровый резерв в администрации
городского округа Рефтинский и её
структурных подразделениях

Конкурсный бюллетень
«__» _____ 20__ года
(дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс
на включение в кадровый резерв)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования
(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

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

Приложение № 2
к методике оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы и включении в кадровый резерв в администрации городского округа Рефтинский и её структурных подразделениях

РЕШЕНИЕ
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности муниципальной службы

_____ (наименование муниципального органа)
«__» _____ 20__ года
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы

_____ (наименование должности с указанием структурного подразделения)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса

(заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность муниципальной службы

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв муниципального органа следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в	Группа должностей муниципальной службы
--	--

кадровый резерв муниципального органа	

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Представители общественного совета _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)