



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД СУРГУТ

ГЛАВА ГОРОДА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«24» 06 2016г.

№ 68

Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования городской округ город Surgut

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», решением Думы города Surguta от 20.09.2007 № 246-IVДГ «О порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования городской округ город Surgut»:

1. Утвердить методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования городской округ город Surgut согласно приложению.

2. Руководителям органов местного самоуправления (Дума города, Контрольно-счетная палата города) разместить настоящее постановление на своих официальных интернет-сайтах.

3. Управлению информационной политики разместить настоящее постановление на официальном портале Администрации города и опубликовать в средствах массовой информации.

4. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

И.о. Главы города

О.М. Лапин

Дума № 18-01-1741/16-0-0
от 29.06.2016



Приложение
к постановлению
Главы города
от 24.06.2016 № 68

Методика

проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования городской округ город Сургут

1. Общие положения

1.1. Настоящая методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы (далее – конкурс) в органах местного самоуправления муниципального образования городской округ город Сургут (далее – методика) предназначена для ее использования при проведении второго этапа конкурса в органах местного самоуправления городского округа город Сургут (далее – органы местного самоуправления).

1.2. Применение предлагаемых методов отбора кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы (далее – вакантная должность) позволит обеспечить формирование профессионального кадрового состава на муниципальной службе, включающего перспективных и высококвалифицированных специалистов, обладающих требуемыми для эффективного исполнения должностных обязанностей образованием, стажем (опытом) работы, профессиональными и личностными качествами.

2. Организация проведения конкурса

2.1. Конкурсные испытания второго этапа конкурса могут проводиться в следующих формах:

2.1.1. Тестирование.

2.1.2. Выполнение конкурсного задания по вопросам, связанным с деятельностью органов местного самоуправления и спецификой деятельности структурного подразделения органа местного самоуправления в виде анкетирования, доклада, решения кейсов, экспертного заключения, дискуссии (по выбору).

2.1.3. Индивидуальное собеседование.

2.1.4. Публичные дебаты с проведением их в прямом эфире на телевидении, радио, в сети Интернет для высших должностных лиц и руководителей структурных подразделений Администрации города.

2.2. Формы (форма) конкурсных испытаний, очередность их применения при проведении конкурса определяются конкурсной комиссией (далее – комиссия) до объявления конкурса.

2.3. Тестирование проводится по единому перечню теоретических вопросов. Тестовые задания включают вопросы на знание Конституции Российской Федерации, законодательства о местном самоуправлении, муниципальной службе, противодействии коррупции, отраслевого законодательства, а также

должностных обязанностей по вакантной должности. Также в тестовые задания могут включаться вопросы общего характера на знание русского языка, основ делопроизводства.

2.3.1. Вопросы на знание Конституции Российской Федерации, законодательства о местном самоуправлении, муниципальной службе и противодействии коррупции и вопросы общего характера составляются структурным подразделением органа местного самоуправления, уполномоченным на ведение кадровой работы, в котором объявлен конкурс.

2.3.2. Вопросы, связанные с деятельностью органа местного самоуправления и спецификой деятельности структурного подразделения органа местного самоуправления, представляются руководителем структурного подразделения органа местного самоуправления, в котором имеется вакантная должность.

2.3.3. Тесты утверждаются комиссией на первом этапе конкурса. Количество тестовых вопросов должно быть не более 30.

2.3.4. Тесты выдаются участнику конкурса непосредственно перед конкурсным испытанием согласно ведомости под роспись.

2.3.5. В верхнем правом углу каждого листа тестового задания участник конкурса указывает свою фамилию, имя, отчество.

2.3.6. Участникам конкурса предоставляется одинаковое время для подготовки ответа. Время на тестирование должно отводиться из расчета не менее двух минут на один тестовый вопрос.

2.3.7. Тестирование проводится в присутствии члена(ов) комиссии и (или) специалиста структурного подразделения органа местного самоуправления, уполномоченного на ведение кадровой работы.

2.3.8. Тестовые задания могут быть следующих видов:

Задания с выбором:

- одного правильного ответа;
- нескольких правильных ответов;
- на установление соответствия;
- на установление правильной последовательности.

Задания с открытым ответом:

- на заполнение пропусков, завершение предложений;
- на составление или вычисление и ввода ответа.

2.3.9. Итоги выполнения тестирования оцениваются комиссией по количеству баллов теста, набранных участниками конкурса (один правильный ответ = один балл) в отсутствие участников конкурса.

2.3.10. При подведении итогов тестирования преимущество в конкурсном отборе получает участник конкурса, набравший наибольшее количество баллов. При равных результатах тестирования у двух и более участников конкурса проводится собеседование.

2.3.11. В случае если участник конкурса ответил неправильно более чем на 50% (половину) теста, он считается не прошедшим конкурсное испытание.

2.4. Конкурсное задание по вопросам, связанным с деятельностью органов местного самоуправления и спецификой деятельности структурного подразделения органа местного самоуправления, в котором имеется вакантная должность,

может включать в себя:

- анкетирование;
- доклад;
- решение кейсов;
- экспертное заключение;
- дискуссию.

2.5. Анкетирование – вид конкурсного задания, в котором в качестве средства для сбора сведений об участнике конкурса используется специально оформленный список вопросов (опросный лист).

2.5.1. Анкета разрабатывается структурным подразделением органа местного самоуправления, уполномоченным на ведение кадровой работы, совместно со структурным подразделением органа местного самоуправления, в котором имеется вакантная должность, в части вопросов, связанных с спецификой деятельности, и утверждается комиссией на первом этапе конкурса.

2.5.2. Анкета состоит из трех частей:

- вводная часть – пояснение о целях анкетирования и изложение правил заполнения анкеты;
- биографическая часть – направлена на получение информации о профессиональной биографии;
- основная часть – предназначена для сбора основного блока информации, отвечающего целям анкетирования, состоящая из вопросов, связанных со спецификой деятельности по вакантной должности (10 – 15 вопросов).

2.5.3. Количество вопросов, содержащихся в анкете, должно быть не более 30.

2.5.4. Анкета заполняется участником конкурса самостоятельно в течение времени, определенного комиссией.

2.5.5. При анализе ответов анкеты оценивается основная ее часть.

2.6. Доклад – краткое изложение участником конкурса в письменном виде на основе анализа нормативных правовых актов и научной литературы сути обозначенной темы, а также обоснованности собственных предложений по улучшению практики муниципального управления или исполнения должностных обязанностей и полномочий по вакантной должности.

2.6.1. Доклад должен содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические (авторские) предложения (объем не более 10 листов).

2.6.2. Тема доклада, требования к оформлению доклада (в том числе шрифт, интервал, параметры страницы), срок, предлагаемый участнику конкурса для его подготовки, утверждаются комиссией до объявления конкурса.

2.6.3. Тема доклада определяется на основе предложений структурного подразделения органа местного самоуправления, по инициативе которого проводится конкурс на замещение вакантной должности.

2.7. Решение кейсов представляет собой выбор наиболее правильного решения при анализе проблемной экономической, социальной или другой предложенной ситуации, связанной с профессиональной деятельностью по вакантной должности.

2.7.1. Кейсы разрабатываются структурным подразделением органа местного самоуправления, по инициативе которого проводится конкурс на замещение вакантной должности, и утверждаются комиссией на первом этапе конкурса.

2.7.2. Время на решение кейсов должно отводиться из расчета не менее 30 минут на один вопрос.

2.8. Экспертное заключение – краткий анализ представленного проекта муниципального правового акта (далее – проект документа) по наиболее актуальным проблемам в соответствующей сфере деятельности структурного подразделения органа местного самоуправления.

2.8.1. Проект документа, на который требуется подготовить экспертное заключение, представляется в комиссию структурным подразделением органа местного самоуправления, по инициативе которого проводится конкурс на замещение вакантной должности.

2.8.2. Экспертное заключение на проект документа должно содержать аргументированные выводы и предложения.

2.8.3. В экспертном заключении участникам конкурса необходимо отразить сведения:

- о соответствии положений проекта документа законодательству Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальным правовым актам муниципального образования городской округ город Сургут;

- о вопросах финансовой обеспеченности проекта документа, в случае если его реализация потребует денежных средств;

- о возможных социальных и экономических последствиях принятия проекта документа.

2.8.4. Экспертное заключение оформляется в письменном виде в течение времени, определенного конкурсной комиссией.

2.8.5. При подготовке экспертного заключения участники конкурса используют законодательство и документы, представленные на конкурс в качестве приложения к конкурсному заданию, либо справочно-правовые системы.

2.9. Дискуссия – это обсуждение в свободной форме членами конкурсной комиссии и участниками конкурса определенных тем, связанных со служебной деятельностью по вакантной должности.

2.9.1. В случае наличия одного участника конкурса проведение дискуссии заменяется на другой вид конкурсного задания. Указанное условие отражается в тексте объявления о проведении конкурса.

2.9.2. Для дискуссии выбирается актуальная проблема, связанная с исполнением обязанностей по вакантной должности, на которую проводится конкурс, или деятельностью органа местного самоуправления, либо любая другая проблема по выбору конкурсной комиссии.

2.9.3. Перед началом дискуссии комиссия утверждает время выступления участников конкурса.

2.9.4. Дискуссию начинает ведущий, выбранный из числа конкурсной комиссии. Затем участникам конкурса предлагается по очереди высказать свое мнение по сути обсуждаемой проблемы.

2.10. Итоги выполнения видов конкурсного задания, предусмотренных пунктом 2.4 настоящей методики, оцениваются посредством проставления каждым членом комиссии баллов в пределах пятибалльной шкалы за каждое выполненное конкурсное задание.

2.10.1. В случае если участник конкурса последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание задания (вопроса), правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров – 5 баллов.

2.10.2. В случае если участник конкурса последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров – 4 балла.

2.10.3. В случае если участник конкурса последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков – 3 балла.

2.10.4. В случае если участник конкурса не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, 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 – 2 балла.

2.10.5. В случае получения данных, свидетельствующих о полном отсутствии у участника конкурса знаний, необходимых для замещения вакантной должности, а также при полном отсутствии ответов на задаваемые вопросы – 0 баллов.

2.11. В ходе тестирования, выполнения экспертного заключения, решения кейсов не допускается использование участниками конкурса специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход участников конкурса за пределы аудитории, в которой проходит конкурс.

2.12. При нарушении участником правил выполнения конкурсного задания он отстраняется от дальнейшего участия в конкурсе.

2.13. В случае опоздания участника конкурса на выполнение конкурсного задания время, определенное на выполнение задания, не продлевается.

2.14. Индивидуальное собеседование представляет собой беседу, направленную на сбор информации об опыте работы, уровне знаний, и оценку профес-

сионально важных качеств участников конкурса.

2.14.1. Индивидуальное собеседование проводится по вопросам членов комиссии для выяснения участниками конкурса представлений:

- об основных функциональных обязанностях по вакантной должности;
- о перспективах работы в данной должности;
- о проблемах или текущем состоянии дел в профессиональной сфере деятельности структурного подразделения органа местного самоуправления.

2.14.2. Комиссия оценивает участников конкурса на знание действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, по полноте и правильности ответов на вопросы, правильности использования понятий и терминов, умению аргументированно отстаивать собственную точку зрения, степени владения навыками публичного выступления.

2.14.3. Итоги проведения собеседования оцениваются по числу голосов, поданных за участника конкурса: один голос = один балл.

2.15. Публичные дебаты – это обсуждение какой-либо общественно значимой проблемы, связанной с профессиональной (отраслевой) деятельностью, с целью формирования определенного мнения по поставленной проблеме в прямом эфире на телевидении, радио, в сети Интернет.

2.15.1. Перечень тем для обсуждения на публичных дебатах представляется в комиссию структурным подразделением Администрации города, по инициативе которого проводится конкурс на замещение вакантной должности.

Одна из тем утверждается комиссией на первом этапе конкурса и направляется его участникам не менее чем за 1 календарный день до начала публичных дебатов.

2.15.2. В случае наличия одного участника конкурса проведение публичных дебатов отменяется. Указанное условие отражается в тексте объявления о проведении конкурса.

2.15.3. Решение о выборе площадки для проведения публичных дебатов принимается Главой города после проведения первого этапа конкурса.

2.15.4. В ходе публичных дебатов участникам конкурса могут задаваться вопросы по теме дебатов членами комиссии, представителями общественности, депутатами, экспертами, журналистами, жителями города. Жители города могут задавать вопросы по телефону в эфире программы.

2.15.5. Экспертами могут выступать как члены комиссии, так и представители общественности, представители профессионального сообщества, которые могут дать пояснения по вопросам, связанным с профессиональной сферой деятельности должности, по которой проводится конкурс.

2.15.6. Состав экспертов утверждается комиссией на первом этапе конкурса.

2.15.7. Участники конкурса вправе пригласить своих представителей в качестве «группы поддержки» (не более двух человек) и один раз воспользоваться их помощью в процессе проведения публичных дебатов.

2.15.8. При проведении публичных дебатов предусмотрено голосование жителей города за участников конкурса в прямом эфире программы.

2.15.9. Участнику конкурса, набравшему наибольшее количество голосов жителей города, комиссией присуждается 1 балл.

2.14.10. Итоги проведения публичных дебатов оцениваются по числу голосов, поданных членами комиссии за участника конкурса: 1 голос = 1 балл. Мнение экспертов может быть учтено комиссией при подведении итогов публичных дебатов.

2.15.11. Организационное обеспечение публичных дебатов осуществляет управление информационной политики Администрации города.

2.15.12. Финансирование публичных дебатов осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований управления информационной политики Администрации города.

2.16. По итогам каждого конкурсного испытания каждый член комиссии выставляет участнику конкурса соответствующий балл, предусмотренный для конкретной формы конкурсного испытания, который заносится в конкурсный бюллетень согласно приложению к настоящей методике. Баллы, выставленные всеми членами комиссии, суммируются.

2.17. Победителем конкурса по итогам проведения конкурсных процедур признается участник конкурса, который набрал наибольшее количество баллов, но не менее половины максимально возможного количества баллов по результатам конкурса. Недостижение половины максимально возможного количества баллов является основанием для невозможности определения победителя конкурса.

2.18. При равенстве баллов у нескольких участников решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При голосовании мнение членов комиссии выражается словами «за» или «против». При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии, а в его отсутствие – заместителя председателя комиссии.

2.19. Решение комиссии принимается в отсутствие участников конкурса.

2.20. По результатам конкурса комиссия принимает решение о признании одного из кандидатов победителем конкурса либо об отсутствии победителя.

2.21. Комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв органов местного самоуправления участника, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

Приложение
к методике проведения
конкурса на замещение
вакантной должности
муниципальной службы
в органах местного
самоуправления
муниципального образования
городской округ город Сургут

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

(наименование должности, на замещение которой проводится конкурс)

Ф.И.О., должность члена комиссии	Ф.И.О. участника конкурса			Подпись члена комиссии и дата
	Оценка за конкурсное задание	Оценка за конкурсное задание	Итого	

