



## **РАСПОРЯЖЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОРОД БИРЮЧ**

« 23 » июля 20 10 г.

№ 854

### **Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы района**

В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и порядком проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы Красногвардейского района, утвержденным решением Муниципального совета Красногвардейского района от 14 августа 2008 года № 8 «О порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы Красногвардейского района»:

1. Утвердить методику проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы Красногвардейского района (прилагается).

2. Контроль за исполнением распоряжения возложить на первого заместителя главы администрации района – руководителя аппарата главы администрации района Мамонова И.Я.

**Заместитель главы администрации  
Красногвардейского района**



**О. Звягинцева**

**Утверждена  
распоряжением администрации  
района**

**Методика  
проведения конкурса на замещение вакантной должности  
муниципальной службы Красногвардейского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящая методика разработана в соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон) и порядком проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы Красногвардейского района, утвержденным решением Муниципального совета Красногвардейского района от 14 августа 2008 года № 8 «О порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы Красногвардейского района» (далее – Положение о конкурсе).

1.2. Методикой устанавливается порядок оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям при проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы Красногвардейского района (далее – конкурс).

1.3. Конкурс проводится в целях:

- обеспечения права граждан Российской Федерации на равный доступ к замещению вакантной должности муниципальной службы района;
- отбора кандидатов, наиболее подходящих для замещения вакантных должностей муниципальной службы района, из общего числа кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации.

1.4. Задачи, решаемые при проведении конкурса:

- оценка профессиональных, деловых, личностных качеств кандидатов на замещение вакантной должности муниципальной службы района;
- определение лучших кандидатов путем сравнения объективных и обоснованных показателей, полученных в ходе конкурсных процедур;
- обеспечение равных условий для всех кандидатов при выполнении ими конкурсных заданий и процедур.

## **2. Участники конкурса**

2.1. К участию в конкурсе допускаются граждане Российской Федерации, соответствующие установленным требованиям и представившие в определенный срок все необходимые документы (далее – кандидаты).

2.2. Квалификационные требования к уровню образования и стажу (опыту) работы, знаниям и навыкам кандидата на замещение вакантных должностей муниципальной службы района устанавливаются Федеральным законом, иными правовыми актами и включаются в должностную инструкцию соответствующей должности.

Перечень представляемых кандидатами документов установлен Положением о конкурсе.

## **3. Формы и этапы проведения конкурса, методы оценки кандидатов**

3.1. Конкурс может проводиться в трех разных формах в зависимости от группы вакантных должностей:

а) на должности младшей и старшей групп должностей муниципальной службы района: отбор по анкетным данным, краткое интервью, тестирование;

б) на должности ведущей группы должностей муниципальной службы района: отбор по анкетным данным, интервью, тестирование, аналитические материалы (реферат);

в) на должности главной и высшей групп должностей муниципальной службы района: отбор по анкетным данным, тестирование, аналитические материалы (реферат), индивидуальное задание, интервью.

3.2. Работа конкурсной комиссии включает в себя два этапа.

Первый этап заключается в привлечении кандидатов к участию в конкурсе и оценке их соответствия необходимым требованиям:

- на основе анализа представленных кандидатами документов, анкет, подготовленных кандидатами аналитических материалов (рефератов);

- на основе конкурсных процедур, включающих формализованные методы оценки профессиональных и личностных качеств (тесты), выполнение специальных заданий, проведения интервью с кандидатом руководителя структурного подразделения, на замещение вакантной должности в которое претендует кандидат (далее – интервью руководителя с кандидатом).

Тема требования к реферату указываются в объявлении, публикуемом в периодическом печатном издании, и размещаются на официальном сайте администрации Красногвардейского района.

Второй этап включает в себя проведение заседания конкурсной комиссии с участием кандидатов.

3.3. Конкурсная комиссия в своей работе использует следующие методы оценки кандидатов:

- анализ биографических данных на основе специально разработанной анкеты. По анкетным данным и сведениям в представленных документах оценивается соответствие кандидата квалификационным требованиям, его профессиональный опыт, а также (косвенно) особенности профессиональной мотивации;

- реферат – моделирование самостоятельной работы с документами, аналитической деятельности. На основе реферата оцениваются, прежде всего, профессиональные знания и навыки кандидатов;

- индивидуальное задание – выполнение поручения, связанного с особенностями по вакантной должности муниципальной службы района. В ходе работы оцениваются личностно-деловые качества, ответственность кандидатов;

- интервью руководителя с кандидатом – оценка мотивации и соответствия корпоративной культуре муниципальной службы;

- дополнительно используются психодиагностические методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов – тесты.

#### **4. Первый этап конкурса**

4.1. Первый этап включает:

- информирование и консультирование граждан, претендующих на замещение вакантной должности, об условиях проведения конкурса;

- сбор необходимых документов и определение соответствия кандидатов установленным требованиям;

- проведение тестирования, выполнение индивидуального задания;

- оценка на основе анализа представленных кандидатами документов, анкет, аналитических материалов (рефератов), результатов тестирования, выполнения индивидуального задания уровня профессиональной подготовленности кандидатов.

При оценке реферата учитываются:

- полнота описания темы;

- наличие ссылок на нормативные правовые акты, инструкции, положения;

- достоверности описания действующей практики;

- обоснованность и практическая реализуемость предложений.

4.2. По результатам первого этапа формируется список кандидатов, соответствующих установленным требованиям и допущенных к дальнейшему участию в конкурсе.

#### **5. Второй этап конкурса**

5.1. Второй этап конкурса включает процедуру заседания конкурсной комиссии с участием кандидатов, оценку и сравнения кандидатов по профессионально значимым критериям.

5.2. Выполнение конкурсных процедур второго этапа конкурса включает в себя:

- подготовку итоговой информации по результатам первого этапа конкурса;
- проведения заседания конкурсной комиссии с участием кандидатов;
- обсуждение результатов проведения конкурса и принятие итогового решения.

5.3. На основе полученных данных заполняется таблица критериев оценки кандидата на замещение вакантной должности муниципальной службы района по 5-бальной системе согласно приложению. При этом конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований, предъявляемых к вакантной должности, и положений должностной инструкции этой должности, а также иных положений, установленных федеральным и областным законодательством о муниципальной службе.

5.4. Конкурсная комиссия проводит с кандидатами беседу по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью на вакантной должности муниципальной службы района.

В ходе интервью уточняется информация, полученная по результатам конкурсных процедур, и оцениваются профессиональные и личностные качества кандидатов.

5.5. После проведения интервью со всеми кандидатами конкурсная комиссия приступает к обсуждению итогов конкурса.

После всестороннего и объективного изучения профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия выносит решение по кандидатам, выдержавшим конкурс.

Победителем конкурса считается кандидат, который получил самые высокие оценки по всем показателям таблицы критериев оценки кандидата на замещение вакантной должности муниципальной службы района.

**Приложение  
к методике проведения конкурса  
на замещение вакантной должности  
муниципальной службы  
Красногвардейского района**

**Таблица критериев оценки кандидата на замещение вакантной  
должности муниципальной службы Красногвардейского района**

**Ф.И.О кандидата**

| №<br>п/п |   | Анализ<br>анкеты | Реферат | Специаль-<br>ные задания | Итоговое<br>интервью |
|----------|---|------------------|---------|--------------------------|----------------------|
| 1.       | Профессиональная компетентность кандидата на вакантную<br>должность муниципальной службы района |                  |         |                          |                      |
| 1.1.     | Образовательный уровень   |                  |         |                          |                      |
| 1.2.     | Профессиональный опыт   |                  |         |                          |                      |
| 1.3.     | Специальные профессиональные<br>знания, умения и навыки   |                  |         |                          |                      |
| 1.4.     | Профессиональная мотивация  |                  |         |                          |                      |
| 1.5.     | Готовность к саморазвитию   |                  |         |                          |                      |
| 2.       | Личностно-деловые качества кандидата на вакантную должность<br>муниципальной службы района      |                  |         |                          |                      |
| 2.1.     | Аналитические способности   |                  |         |                          |                      |
| 2.2.     | Навыки эффективной коммуникации   |                  |         |                          |                      |
| 2.3.     | Ответственность   |                  |         |                          |                      |
| 2.4.     | Организаторские способности   |                  |         |                          |                      |

**Баллы:**

2 – неудовлетворительно

3 – удовлетворительно

4 – хорошо

5 – отлично

- оценка «неудовлетворительно» - ставится в случае получения данных о кандидате, свидетельствующих об отсутствии у него специальных знаний

по вакантной должности, а также при неправильных ответах на задаваемые вопросы или полном их отсутствии;

- оценка «удовлетворительно» - ставится в случае получения данных о кандидате, свидетельствующих о его поверхностных знаниях (без знания их содержания) нормативных правовых актов, владение которыми необходимо на вакантной должности; кандидатом формально, в общих словах, указываются вообще специфические черты муниципальной службы, конкретно не освещаются формы и методы работы и т.д.;

- оценка «хорошо» - предусматривает обладание кандидатом содержательной информации об основных нормативных правовых актах, регламентирующих деятельность на вакантной должности, представление о ее наиболее общих чертах, ориентированность в преобладающих формах и методах работы и т.д.;

- оценка «отлично» - применительно к кандидату предполагает исчерпывающее знание необходимых нормативных правовых актов, специфику служебной деятельности на вакантной должности, свободное ориентирование в формах и методах работы и т.д.

### **Критерии оценки:**

Блок 1. Профессиональная компетентность кандидата на замещение вакантной должности муниципальной службы Красногвардейского района

#### 1.1. Образовательный уровень

Уровень, профиль и качество основного и дополнительного профессионального образования.

#### 1.2. Профессиональный опыт

Продолжительность и особенности деятельности в соответствующей профессиональной сфере; достижение конкретных результатов в профессиональной деятельности; особенности карьеры.

#### 1.3. Специальные профессиональные знания, умения и навыки

Уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, позволяющий эффективно выполнять должностные обязанности; знание законодательства Российской Федерации, регламентирующего профессиональную деятельность; владение современными профессиональными технологиями.

#### 1.4. Профессиональная мотивация

Стремление к профессиональной самореализации на муниципальной службе, ориентация на служебный рост в сфере местного самоуправления.

#### 1.5. Готовность к саморазвитию

Постоянное стремление совершенствовать свои знания, умения и навыки, расширять кругозор, приобретать знания и опыт в смежных профессиональных областях.

Блок 2. Личностно-деловые качества кандидата на замещение вакантной должности муниципальной службы Красногвардейского района.

### 2.1. Аналитические способности

Уровень системности и гибкости мышления, позволяющий решать сложные задачи, требующие анализа и структурирования информации; способность находить новые, нестандартные решения.

### 2.2. Навыки эффективной коммуникации

Соблюдения этики делового общения; способность аргументировано отстаивать собственную точку зрения и убеждать оппонентов; владение навыками ведения деловых переговоров.

### 2.3. Ответственность

Обоснованность и самостоятельность в принятии решений; готовность следовать взятым на себя обязательствам в достижении результата.

### 2.4. Организаторские способности

Умение достигать результата за счет эффективного планирования собственной деятельности подчиненных, постановки задач, распределения функций, полномочий и ответственности.