Приложение 2

к приказу председателя

контрольно-счетной палаты

города Ставрополя

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_

МЕТОДИКА

проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы города Ставрополя в контрольно-счетной палате города Ставрополя

1. Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы города Ставрополя в контрольно-счетной палате города Ставрополя (далее – Методика) разработана в соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон), Положением о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в городе Ставрополе, утвержденным решением Ставропольской городской Думы от 25 января 2012 г. № 169 (далее – Положение).

2. Конкурс осуществляется [конкурсной комиссией](garantF1://27028955.1000) для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в контрольно-счетной палате города Ставрополя (далее - конкурсная комиссия) и заключается в оценке профессионального уровня граждан (муниципальных служащих), допущенных к участию в конкурсе, их соответствия установленным [квалификационным требованиям](garantF1://27014591.6) к замещению вакантной должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс.

3. Методика определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы контрольно-счетной палаты города Ставрополя (далее соответственно – конкурс, контрольно-счетная палата).

4. Основными задачами проведения конкурса в контрольно-счетной палате являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к муниципальной службе;

обеспечение права муниципальных служащих контрольно-счетной палаты (далее – муниципальные служащие) на должностной рост на конкурсной основе.

5. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие, установленным законодательством Российской Федерации о муниципальной службе, квалификационным требованиям к вакантной должности муниципальной службы.

Муниципальный служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

6. Конкурс объявляется по решению председателя контрольно-счетной палаты при наличии вакантных должностей муниципальной службы.

7. Конкурс проводится в два этапа.

8. На первом этапе конкурсная комиссия:

1) согласно Положению осуществляет прием личного заявления на участие в конкурсе и документов в течение 21 календарного дня со дня опубликования в газете «Вечерний Ставрополь» и на [официальном сайте](garantF1://27022284.1000) контрольно-счетной палаты в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» объявления об их приеме, с выдачей гражданину (муниципальному служащему) расписки с указанием перечня принятых документов.

Несвоевременное представление документов для участия в конкурсе, представление ненадлежащим образом оформленных документов или их представление не в полном объеме является основанием для отказа гражданину (муниципальному служащему) в их приеме;

2) проверяет полноту и правильность оформления представляемых гражданами (муниципальными служащими) документов для участия в конкурсе, а также достоверность и соответствие действительности содержащихся в них сведений в течение 2 рабочих дней со дня окончания срока приема документов;

3) определяет соответствие граждан (муниципальных служащих) квалификационным и иным требованиям к замещению вакантной должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс, на основании представленных документов.

Гражданин (муниципальный служащий) не допускается к участию во втором этапе конкурса в случаях:

представления подложных документов или сообщения заведомо ложных сведений;

несоответствия квалификационным требованиям к замещению вакантной должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс;

наличия ограничений, установленных в [статье 13](garantF1://12052272.13) Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» для поступления на муниципальную службу и ее прохождения;

4) принимает следующие решения:

допустить граждан (муниципальных служащих) к участию во втором этапе конкурса;

отказать гражданам (муниципальным служащим) в допуске к участию во втором этапе конкурса с указанием причин отказа;

установить дату, место и время проведения второго этапа конкурса;

признать конкурс несостоявшимся при наличии менее двух граждан (муниципальных служащих), допущенных к участию в конкурсе, а также при явке на второй этап конкурса менее двух кандидатов;

5) уведомляет граждан (муниципальных служащих) о причинах отказа в допуске к участию во втором этапе конкурса в письменной форме в 7 – дневный срок со дня принятия конкурсной комиссией решения о дате проведения второго этапа конкурса.

Гражданин (муниципальный служащий) вправе обжаловать решение об отказе в допуске к участию во втором этапе конкурса в соответствии с [законодательством](garantF1://70785220.4000) Российской Федерации.

9. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается конкурсной комиссией после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности муниципальной службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

10. Секретарем конкурсной комиссии не позднее чем за 7 календарных дней до начала второго этапа конкурса направляет письменное сообщение о дате, месте и времени его проведения гражданам (муниципальным служащим), допущенным к участию в конкурсе (далее – кандидаты).

Кандидат имеет право отказаться от участия в конкурсе, сообщив об этом письменно в конкурсную комиссию.

11. Второй этап конкурса проводится при явке не менее двух кандидатов, допущенных к участию во втором этапе конкурса, и включает в себя выполнение тестовых заданий и прохождение индивидуального собеседования с кандидатами, оценку их знаний, навыков и умений (профессионального уровня) конкурсной комиссией на замещение вакантной должности муниципальной службы в контрольно-счетной палате.

12. Материалы тестового задания для проведения конкурса подготавливаются руководителями структурных подразделений (отделов) – руководителями инспекций контрольно-счетной палаты и должностным лицом, в обязанности которого входят вопросы муниципальной службы и кадрового обеспечения контрольно-счетной палаты, и представляются в конкурсную комиссию для выполнения тестового задания не позднее, чем за 5 рабочих дней до дня проведения второго этапа конкурса.

В тестовые задания включаются вопросы, определяющие знания Конституции Российской Федерации, федеральных законов [«Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований](garantF1://12082695.0)», [«Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации](garantF1://86367.0)», [Бюджетного кодекса](garantF1://12012604.0) Российской Федерации, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Ставропольского края, [Устава](garantF1://45200132.1000) муниципального образования города Ставрополя Ставропольского края и иных муниципальных правовых актов города Ставрополя, регламентирующих вопросы, соответствующие направлениям деятельности контрольно-счетной палаты, применительно к исполнению должностных обязанностей муниципального служащего по должности, на которую проводится конкурс.

Уровень сложности вопросов для тестового задания определяется для каждой конкретной должности муниципальной службы в зависимости от категории должностей, к которым она относится, с разным набором количественных и качественных составляющих.

Тестовое задание должно содержать от 30 до 80 вопросов. Время для выполнения тестового задания предоставляется в зависимости от объема и вида задания. Тестирование ограничено во времени из расчета в совокупности две минуты на вопрос.

Результаты тестового задания оцениваются членами конкурсной комиссии по 5-бальной шкале:

5 баллов, если кандидат правильно ответил на 91 и более процентов заданных вопросов;

4 балла, если кандидат правильно ответил от 81 до 90 процентов включительно заданных вопросов;

3 балла, если кандидат правильно ответил от 71 до 80 процентов включительно заданных вопросов;

2 балла, если кандидат правильно ответил от 61 до 70 процентов включительно заданных вопросов;

1 балл, если кандидат правильно ответил на 60 и менее процентов заданных вопросов.

13. При проведении индивидуального собеседования секретарь конкурсной комиссии представляет членам конкурсной комиссии:

справку на каждого кандидата об уровне образовании, стаже работы по специальности, стаже муниципальной (государственной) службе, последнем месте работы;

результаты тестового задания кандидатов.

14. Индивидуальное собеседование проводится по отдельности с каждым из кандидатов в форме свободной беседы, в ходе которой кандидат дает устные ответы на вопросы членов конкурсной комиссии с целью получения о нем дополнительных сведений для оценки его профессиональных и личностных качеств.

По результатам индивидуального собеседования члены конкурсной комиссии оценивают кандидатов по 4-балльной шкале:

4 балла – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую степень активности, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умение вести деловые переговоры, обоснованно и самостоятельно принимать решения;

3 балла – кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

2 балла – кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии показал средний уровень активности, профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

1 балл – кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

15. По результатам выполнения тестового задания и проведения индивидуального собеседования секретарь конкурсной комиссии рассчитывает для каждого кандидата суммированное количество баллов, полученных кандидатами, составляет ранжированный список кандидатов в зависимости от суммы баллов и представляет его членам конкурсной комиссии.

Победитель конкурса определяется решением конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании конкурсной комиссии.

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