



**АДМИНИСТРАЦИЯ
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ СЕРГИНО
Октябрьский район
Ханты – Мансийский автономный округ – Югра**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 28 » сентября 2020 г.

№ 134

О внесении изменений в постановление администрации сельское поселение Сергино от 07 декабря 2015 № 234 «О методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в администрации сельского поселения Сергино»

В соответствии с Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», Федеральным законом от 31.07.2020 №268-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Уставом сельского поселения Сергино:

1. Внести в постановление администрации сельское поселение Сергино от 07 декабря 2015 № 234 «О методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в администрации сельского поселения Сергино» следующие изменения:

1.1. подпункт 4 абзаца 2 пункт г) Приложения 1 к методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в администрации сельского поселения Сергино изложить в новой редакции:

«4) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;».

2. Настоящее постановление обнародовать в установленном порядке и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления сельское поселение Сергино.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам.

И.о. главы сельского поселения Сергино

И.А. Кожевников



**АДМИНИСТРАЦИЯ
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ СЕРГИНО
Октябрьский район
Ханты – Мансийский автономный округ – Югра
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

19 сентября 2016г.

№ 310

п. Сергино

О внесении изменений в постановление администрации сельское поселение Сергино от 07.12.2015 №234
О методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения Сергино

В соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2016 №224-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» и Федеральный закон «О муниципальной службе в российской Федерации»:

1. Внести Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров для замещения должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Сергино, утвержденный постановлением Администрации сельское поселение Сергино от 07.12.2015 №234 «О методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино» следующие изменения:

1.1. в абзаце 2 пункт г) Приложения 1 к методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино после слов «несовершеннолетних детей» дополнить словами «сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", на которых гражданин, претендующий на замещение должности муниципальной службы размещал общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать».

1.2. в абзаце 2 пункт г) Приложения 1 к методике проведения

конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино дополнить подпунктами:

«1) заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы;

2) собственноручно заполненную и подписанную анкету по **форме**, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

3) паспорт;

4) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

5) документ об образовании;

6) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

7) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

8) документы воинского учета - для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

9) заключение медицинской организации об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу;

10) сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

11) сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", на которых гражданин, претендующий на замещение должности муниципальной службы размещал общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать.»

2. Настоящее постановление подлежит обнародованию и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Сергино в сети «Интернет».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента обнародования.

Глава сельского поселения Сергино

О.В. Гребенников



**АДМИНИСТРАЦИИ
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ СЕРГИНО
Октябрьского района
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 07 » декабря 2015г.

№ 234

п.Сергино

О методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения Сергино

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Уставом сельского поселения Сергино, решением Совета депутатов сельского поселения Сергино от 04 декабря 2015 № 35 «О Положении, о порядке и условиях проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино»:

1. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино, согласно приложению.

2. Постановление обнародовать и разместить на официальном сайте Администрации сельского поселения Сергино в информационно – телекоммуникационной сети общего пользования (компьютерные сети «Интернет»).

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы поселения по социальным вопросам Похода Н.В.

Глава сельского поселения Сергино
Гребенников

О.В.

Приложение
к постановлению Администрации
сельского поселения Сергино
от 07 декабря 2015 №234

**Методика
проведения конкурса на замещение вакантных должностей
муниципальной службы
в Администрации сельского поселения Сергино**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино (далее - Конкурс) определяет в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом сельского поселения Сергино, решением Совета депутатов сельского поселения Сергино от 04.12.2015 № 35_ «О Положении, о порядке и условиях проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино» порядок проведения конкурсных процедур и методы их оценки.

1.2. Конкурс проводится с целью отбора претендентов, профессиональный уровень которых соответствует для замещения вакантной должности, а также соответствующих квалификационным требованиям к должности муниципальной службы.

Конкурс проводится также в целях содействия продвижению по службе муниципальных служащих.

1.3. Вакантной должностью признается не замещенная муниципальным служащим должность муниципальной службы, предусмотренная штатным расписанием органа местного самоуправления сельского поселения Сергино.

1.4. Конкурс проводится в два этапа:

первый этап – подготовительный этап;

второй этап – этап оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

1.5. Конкурс проводится комиссией по проведению конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, образованной в соответствии с решением Совета депутатов сельского поселения Сергино от 04.12.2015 № 35 «О Положении, о порядке и условиях проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино» (далее – Комиссия).

2. Организация подготовительного этапа конкурса

2.1. На первом этапе проведения конкурса:

принимается решение об объявлении конкурса, времени и условиях его проведения, выборе независимых экспертов, публикуется объявление о приеме документов для участия в конкурсе, осуществляется прием документов от претендентов, проводится проверка достоверности представленных сведений, содержащихся в представленных документах, определяются кандидаты для участия во втором этапе конкурса.

2.1.1. Решение об объявлении конкурса, времени и условиях его проведения принимается руководителем органа местного самоуправления при наличии вакантной должности муниципальной службы и необходимости ее замещения на конкурсной основе и оформляется распоряжением Администрации сельского поселения Сергино (далее Администрация поселения).

2.2.2. После издания распоряжения о проведении конкурса главный (ведущий) специалист по общим вопросам и работе с персоналом не позднее, чем за 20 дней до дня проведения конкурса, размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе на официальном сайте Администрации поселения в информационно – телекоммуникационной сети общего пользования (компьютерные сети «Интернет») в разделе «Муниципальная служба и кадры» и обеспечивает его обнародование.

2.1.3. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе должно содержать сведения, предусмотренные пунктом 13 Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей

муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино. Образец объявления согласно приложению 1.

2.1.4. Выбор независимых экспертов для участия в работе конкурсной комиссии осуществляется представителем нанимателя путем направления запроса в другие организации поселения. Персональные данные независимых экспертов указываются в распоряжении об объявлении конкурса. С каждым независимым экспертом заключается договор об оказании экспертных услуг.

2.1.5. Документы для участия в конкурсе, предусмотренные пунктом 14 Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино, представляются в Администрацию поселения в течение 20 дней со дня объявления об их приеме.

Все документы, поданные претендентом, формируются в дело. Заявление претендента регистрируется в день его поступления в журнале учета приема документов на конкурс по замещению вакантных должностей, где отражается перечень поданных для участия в конкурсе документов. Журнал ведется по форме согласно приложению 2.

2.1.6. Главный (ведущий) специалист по общим вопросам и работе с персоналом после завершения приема документов, представляет в Комиссию следующие сведения:

- об общем количестве кандидатов, участвовавших в первом этапе конкурса;

- о количестве кандидатов, данные которых соответствуют квалификационным требованиям и условиям поступления на муниципальную службу;

- о количестве кандидатов, данные которых не соответствуют квалификационным требованиям и условиям поступления на муниципальную службу.

2.1.7. Представленные кандидатами документы проверяются комиссией с целью определения соответствия кандидата установленным квалификационным требованиям, а также с целью выявления ограничений, установленных законодательством Российской Федерации для поступления на муниципальную службу. По результатам проверки документов комиссией принимается решение, которое оформляется протоколом, о допуске к участию (отказе в допуске) кандидатов во втором этапе конкурса, формируется список кандидатов, допущенных ко второму этапу конкурса согласно приложению 3, а также определяется рейтинг соответствия квалификационным требованиям участников конкурса согласно таблице указанной в приложении 4.

Кандидаты, которым отказано в участии в конкурсе, в письменной форме информируются комиссией о причинах отказа согласно приложению 5.

2.1.8. Кандидаты, допущенные для участия в конкурсе, в письменной форме извещаются комиссией о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, а также о методах оценки профессиональных и личностных качеств не позднее, чем за три дня до начала второго этапа конкурса согласно приложению 6.

2.2.9. При проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, с согласия гражданина (муниципального служащего), оформляет допуск к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну в порядке, установленном Инструкцией о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне.

3. Организация оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

3.1. При определении критериев оценки необходимо руководствоваться требованиями действующего законодательства и учитывать группу и функцию вакантной должности. Общие критерии оценки на этапах конкурса определены в статье 17 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Положении о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино. К ним относятся:

профессиональный уровень кандидатов на замещение вакантной должности муниципальной службы, их соответствие квалификационным требованиям к этой должности.

К числу наиболее значимых показателей, характеризующих профессиональный уровень кандидатов в соответствии с квалификационными требованиями для замещения должностей муниципальной службы в Администрации поселения отнесены:

- уровень профессионального образования;
- стаж муниципальной службы или стаж работы по специальности;
- профессиональные знания;
- профессиональные навыки.

3.2. Методы оценки закреплены в пункте 19 Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации сельского поселения Сергино и предусматривают:

- психологическую диагностику;

- тестирование (письменное или компьютерное) специальных экономических и правовых знаний;
- выполнение письменных заданий;
- собеседование с непосредственным руководителем подразделения, в котором проводится конкурс;
- собеседование с конкурсной комиссией;
- устный доклад на предложенную тему;
- проведение групповой дискуссии.

Применение всех перечисленных методов не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией. В случае выявления победителя конкурса на вакантную должность одним из вышеуказанных в настоящем пункте методов конкурс может считаться завершенным.

3.3. Выбор методов оценки при проведении конкурса рекомендуется определять в соответствии с требованиями, предъявляемыми к вакантным должностям в зависимости от группы, функции и квалификационных требований по должности. В качестве оценочных методов при проведении конкурса рекомендуется использовать:

на должности муниципальной службы старшей и младшей групп:

- психологическая диагностика;
- тестирование (письменное или компьютерное) специальных экономических и правовых знаний;
- собеседование с непосредственным руководителем подразделения, в котором проводится конкурс;
- собеседование с конкурсной комиссией;

на должности муниципальной службы ведущей группы:

- психологическая диагностика;
- тестирование (письменное или компьютерное) специальных экономических и правовых знаний;
- письменное задание на знание делового русского языка, показывающее умение составлять официальные документы;
- собеседование с непосредственным руководителем подразделения, в котором проводится конкурс;
- собеседование с конкурсной комиссией;

на должности муниципальной службы высшей и главной групп:

- психологическая диагностика;
- устный доклад на предложенную тему;
- проведение групповой дискуссии;
- собеседование с непосредственным руководителем подразделения, в котором проводится конкурс;
- собеседование с конкурсной комиссией.

3.4. Психологическая диагностика:

3.4.1. Психологическая диагностика личностно-профессиональных качеств кандидатов на замещение вакантной должности муниципальной службы проводится после принятия конкурсной комиссией решения о допуске их к участию во втором этапе конкурса и о применении к кандидатам психологических методов оценки.

3.4.2. В процессе проведения психологической диагностики кандидатов используются стандартизированные психодиагностические методы в виде тестирования, экспертного анкетного опроса, личностных опросников, собеседования, интервью.

Оцениваются, как правило, основные профессионально важные качества личности в соответствии с группой, функцией и компетенциями для должностей муниципальной службы.

3.4.3. Основные профессионально важные качества для должностей муниципальной службы, учрежденных для выполнения функции «руководитель»:

- развитые организаторские способности;
- умение определять в профессиональной деятельности приоритеты, принимать управленческие решения, мотивировать подчиненных на эффективное решение задач;
- коммуникабельность, гибкость поведения;
- развитые аналитические способности;
- инициативность;
- самообладание;
- и иные.

3.4.4. Основные профессионально важные качества для должностей муниципальной службы, учрежденных для выполнения функции «специалисты»:

- наличие аналитических способностей;
- умение на основе профессионального опыта к экспертной оценке информации;
- коммуникабельность;
- ответственность;
- точность выполнения заданий;
- инициативность;
- эмоциональная устойчивость;
- и иные.

3.4.5. Основные профессионально важные качества для должностей муниципальной службы, учрежденных для выполнения функции «обеспечивающие специалисты»:

- Коммуникабельность;
- Исполнительность;
- точность выполнения заданий;
- эмоциональная устойчивость;

- и иные.

3.4.6. В ходе психологической диагностики кандидатов исследованию могут подлежать следующие особенности личности в соответствии с группой, функцией и компетенциями для должностей муниципальной службы:

- устойчивость и концентрация внимания;
- степень утомляемости;
- склонность выполнять монотонную работу;
- оперативность и точность выполнения работы;
- способность к логическим умозаключениям;
- стремление к самообразованию;
- мотивационная направленность;
- психологический тип;
- и иные.

3.4.7. Основные принципы психологической оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов:

- добровольность участия в процедуре оценки личностно-профессиональных качеств;
- объективность оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов;
- адекватность применения психологических методов оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов в соответствии с едиными требованиями к должностям муниципальной службы;
- доступность результатов оценки личностно-профессиональных качеств для кандидатов;
- этичность и корректность в использовании результатов оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов;
- конфиденциальность хранения результатов оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов.

3.4.8. Психологическая диагностика личностно-профессиональных качеств кандидатов проводится, при наличии в ее штате психолога или специально уполномоченным конкурсной комиссией лицом, имеющим квалификацию психолога, с письменного согласия кандидата.

3.4.9. Главный (ведущий) специалист по общим вопросам и работе с персоналом согласовывает с кандидатами дату, время и место проведения психологической диагностики личностно-профессиональных качеств граждан, претендующих на замещение вакантной должности муниципальной службы.

3.4.10. По результатам психологической диагностики гражданина составляется заключение о его личностно-профессиональных качествах, которое направляется в конкурсную комиссию.

3.4.11. Оценка кандидата осуществляется конкурсной комиссией по профессионально важным и личностным качествам, указанным в подпунктах 3.4.3-3.4.7 методики по следующей шкале:

1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
Отсутствуют	Соответствуют минимально ожидаемому уровню (нуждаются в усовершенствовании)	В целом соответствуют ожиданиям	Соответствуют высоким ожиданиям	На уровне самых высоких ожиданий (несколько превосходят их)

3.4.12. Гражданин, участвующий в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы, вправе ознакомиться с результатами оценки его личностно-профессиональных качеств.

3.5. Тестирование (письменное или компьютерное) специальных экономических и правовых знаний:

3.5.1. Тестирование осуществляется для выявления уровня знания Конституции Российской Федерации, Устава Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Устава сельского поселения Сергино, Федеральных законов и законов автономного округа, иных нормативных правовых актов, регулирующих сферу экономики, исполнение полномочий органов местного самоуправления, а также для выявления уровня владения информационно-коммуникационными технологиями.

3.5.2. Кандидаты, допущенные к конкурсу, направляются на тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс.

3.5.3. Главный (ведущий) специалист по общим вопросам и работе с персоналом согласовывает с кандидатами дату, время и место проведения тестирования.

3.5.4. Программа тестирования формируется конкурсной комиссией в зависимости от группы и функции должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс и содержит шестьдесят вопросов из примерного перечня вопросов, указанных в (приложении 7) и вариантов ответов на них.

3.5.5. Тестирование представляет собой заполнение кандидатами программы тестирования. Время, отводимое на тестирование, составляет не более 90 минут.

3.5.5. Тестирование проводится членами конкурсной комиссии, уполномоченными на его проведение.

3.5.6. Оценка теста осуществляется по количеству правильных ответов по пятибалльной шкале оценок.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

- 5 баллов, если даны правильные ответы на 90% - 100% вопросов;
- 4 балла, если даны правильные ответы на 70% - 89% вопросов;
- 3 балла, если даны правильные ответы на 50% - 69% вопросов;
- 2 балла, если даны правильные ответы на 30% - 49% вопросов;
- 1 балл, если даны правильные ответы на 10% - 29% вопросов;
- 0 баллов, если даны правильные ответы на менее чем 10% вопросов.

3.5.7. Результат тестирования предоставляется кандидату для ознакомления под роспись сразу после завершения тестирования.

3.5.8. Совокупная информация о результатах тестирования оформляется в виде листа оценки кандидатов, прошедших тестирование с указанием их результатов согласно (приложению 8).

3.5.9. Результаты тестирования кандидатов суммируются с результатами других методов оценки при подведении итогов конкурса.

3.6. Выполнение письменных заданий:

3.6.1. Выполнение письменных заданий заключается в написании рефератов по заданной теме (приложение 9), подготовке проектов муниципальных правовых актов, экспертных заключений, служебных писем или ответов на них.

3.6.2. Выбор письменного задания, а также условий его выполнения (место, время, требования) и критериев оценки осуществляется конкурсной комиссией с участием руководителя структурного подразделения органа местного самоуправления, в котором проводится конкурс.

Условия выполнения письменного задания, а также критерии его оценки доводятся до каждого кандидата.

3.6.3. Оценка письменного задания по решению конкурсной комиссии осуществляется членами конкурсной комиссии и (или) работниками органа местного самоуправления, уполномоченными на его проведение (далее – оценщики) по пятибалльной шкале оценок:

- 5 баллов, если кандидат обосновал актуальность проблемы, полно и правильно использовал нормативные правовые акты и научную литературу, последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы задания, правильно использовал понятия и термины, не допустил грамматических и синтаксических ошибок;

- 4 балла, если кандидат в целом обосновал актуальность проблемы, правильно, но не достаточно полно использовал нормативные правовые акты и научную литературу, последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы задания, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные грамматические (не более двух) и синтаксические (не более двух) ошибки;

- 3 балла, если кандидат поверхностно обосновал актуальность проблемы, частично использовал нормативные правовые акты и научную литературу, последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы задания, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и грамматические (не более трех) и синтаксические (не более четырех) ошибки;

- 2 балла, если кандидат не обосновал актуальность проблемы, применил в работе нормативные правовые акты и научную литературу, не отражающие специфику проблемы, поверхностно раскрыл содержание темы задания, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил значительные грамматические (более трех) и синтаксические (более четырех) ошибки;

- 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание темы задания, неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные грамматические (четыре и более) и синтаксические (пять и более) ошибки.

Оценка выполнения письменного задания осуществляется в листе оценки согласно приложению 10.

Итоговый балл определяется как среднее арифметическое, определяемое путем сложения оценок, выставленных кандидату каждым оценщиком и деления на количество оценщиков.

3.6.4. Результаты письменного задания кандидатов суммируются с результатами других методов оценки при подведении итогов конкурса.

3.7. Устный доклад на предложенную тему:

3.7.1. Устный доклад проводится с целью выявления знания кандидатом основных проблем в сфере деятельности органа местного самоуправления или его структурного подразделения, а также для определения способности кратко и содержательно осветить основные проблемы в сфере деятельности органов местного самоуправления, сформулировать возможные варианты решения проблем.

3.7.2. Возможны два варианта устного доклада:

- индивидуальный доклад каждого кандидата;
- групповая дискуссия 3-5 кандидатов, завершающаяся докладом от имени группы.

При проведении устного доклада в форме групповой дискуссии дополнительно оцениваются способности кандидатов работать в группе, взаимодействуя с другими людьми, а также выявляются способности кандидатов в условиях стрессовой ситуации контролировать свое поведение

3.7.3. Примерные темы устного доклада приведены в приложении 11. Темы устного доклада могут меняться по решению конкурсной комиссии в зависимости от должности, на которую проводится конкурс.

3.7.4. Оценка устного доклада осуществляется членами конкурсной комиссии по пятибалльной шкале оценки в соответствии с критериями, установленными в листе оценки согласно приложению 12.

3.8. Проведение групповой дискуссии:

3.8.1. Групповая дискуссия заключается в оценке качеств кандидата по результатам наблюдений за его поведением в моделируемой ситуации.

3.8.2. Групповая дискуссия проводится в условиях регламентированного времени независимыми экспертами, входящими в состав комиссии.

3.8.3. Участникам групповой дискуссии предлагается задание, имитирующее реальную управленческую ситуацию (ролевая игра, групповое обсуждение актуальной проблемы, проведения совещания, «мозговой штурм», доклад по результатам обсуждения) и непосредственно связанное с должностными обязанностями по должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс.

3.8.4. В ходе групповой дискуссии эксперты оценивают качества профессиональной, личной и социальной компетентности и внешние проявления по каждому качеству и заполняют лист оценки согласно приложению 13.

При этом эксперты оценивают кандидатов на соответствие следующим критериям:

- системность мышления (способность выбирать из большого количества информации ту, которая необходима для решения данной задачи, способность к обобщению по разным уровням, умение делать выводы из противоречивых данных, подборка альтернатив);

- гибкость и динамичность мышления (способность работать с разноплановыми задачами, предлагать различные варианты решения одной задачи, способность быстро переключаться с одной задачи на другую, способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации и отсутствии времени на ее осмысление);

- эффективность взаимодействия в общении (навыки межличностного общения и ведения переговоров, умение убеждать);

- владение речью (умение грамотно и ясно излагать свои мысли, умение последовательно структурировано излагать информацию);

- уровень профессиональных знаний кандидата (уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности);

- представление об основных должностных обязанностях (представление об основных должностных обязанностях по должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс);

- знания о сфере деятельности (знание о текущем состоянии дел в сфере управления, к которой относится должность муниципальной службы, информированность о проблемах, существующих в указанной сфере);

- стрессоустойчивость (способность решать проблемы, принимать ответственность, преодоление сопротивлений, стремление к достижению цели);

- адаптивность (умение быстро и эффективно приспосабливаться к новым условиям, выбирая оптимальный способ действия, эффективное подчинение).

3.8.5. Оценка качеств кандидата осуществляется по следующей шкале:

1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
Отсутствуют	Соответствуют минимально ожидаемому уровню (нуждаются в усовершенствовании)	В целом соответствуют ожиданиям	Соответствуют высокому ожиданиям	На уровне самых высоких ожиданий (несколько превосходят их)

3.8.6. Результаты оценки представляются в комиссию для суммирования с результатами других методов оценки при подведении итогов конкурса.

3.9. Собеседование с непосредственным руководителем подразделения, в котором проводится конкурс:

3.9.1. В ходе индивидуального собеседования руководитель оценивает профессиональные и личностные качества кандидата с учетом наличия у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения обязанностей по должности муниципальной службы.

3.9.2. Уровень компетентности кандидата оценивается по 5-ти балльной шкале:

1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
Некомпетентен для замещения должности	Ограниченно компетентен для замещения должности (компетентен в узком круге вопросов)	В целом компетентен для замещения должности (компетентность соответствует требованиям к должности)	Высоко компетентен для замещения должности	Превосходно компетентен для замещения должности (на уровне самых высоких требований к должности)

3.9.3. По результатам оценки непосредственным руководителем заполняется лист оценки согласно приложению 14, в котором указывается уровень соответствия компетентности кандидата вакантной должности.

3.9.4. Результаты оценки представляются в комиссию для суммирования с результатами других методов оценки при подведении итогов конкурса.

3.10. Собеседование с конкурсной комиссией:

3.10.1. На заседании конкурсной комиссии проводится индивидуальное собеседование членов конкурсной комиссии с кандидатами по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью по вакантной должности муниципальной службы. В ходе собеседования уточняется информация, полученная по результатам конкурсных процедур, и оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Каждому члену комиссии выдается лист оценки, содержащий критерии оценки каждого кандидата (приложение 15).

3.10.2. Комиссия оценивает кандидатов на соответствие следующим критериям:

- системность мышления (способность выбирать из большого количества информации ту, которая необходима для решения данной задачи, способность к обобщению по разным уровням, умение делать выводы из противоречивых данных, подборка альтернатив);

- гибкость и динамичность мышления (способность работать с разноплановыми задачами, предлагать различные варианты решения одной задачи, способность быстро переключаться с одной задачи на другую, способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации и отсутствии времени на ее осмысление);

- эффективность взаимодействия в общении (навыки межличностного общения и ведения переговоров, умение убеждать);

- владение речью (умение грамотно и ясно излагать свои мысли, умение последовательно структурированно излагать информацию);

- уровень профессиональных знаний кандидата (уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности);

- представление об основных должностных обязанностях (представление об основных должностных обязанностях по должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс);

- знания о сфере деятельности (знание о текущем состоянии дел в сфере управления, к которой относится должность муниципальной службы, информированность о проблемах, существующих в указанной сфере).

3.10.3. Оценка каждого критерия осуществляется конкурсной комиссией по следующей шкале:

1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
Некомпетентен для замещения должности	Ограниченно компетентен для замещения должности (компетентен в узком круге вопросов)	В целом компетентен для замещения должности (компетентность соответствует требованиям к должности)	Высоко компетентен для замещения должности	Превосходно компетентен для замещения должности (на уровне самых высоких требований к должности)

3.10.4. Результаты оценки оформляются в виде списка критериев оценки кандидатов, с указанием выставленных им баллов по пятибалльной шкале согласно приложениям 15, 16 и представляются в комиссию для суммирования с результатами других методов оценки при подведении итогов конкурса.

4. Заключительные положения

4.1. После завершения конкурсных процедур секретарь комиссии осуществляет подсчет набранных баллов каждым кандидатом, по результатам конкурсных процедур с учетом набранных баллов по соответствию квалификационным требованиям, производит ранжирование кандидатов от наибольшей суммы набранных баллов к наименьшей и формирует итоговой рейтинг кандидатов в листе подведения итогов конкурса согласно приложению 17. Победившим в конкурсе считается кандидат, получивший наибольшее количество баллов.

4.2. Если два и более кандидата по результатам второго этапа конкурса набрали одинаковое количество баллов, то победителем признается кандидат, подавший заявление на участие в конкурсе ранее других кандидатов.

4.3. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса принимается в отсутствие кандидатов и является основанием для назначения победителя на вакантную должность муниципальной службы либо отказа кандидатам в таком назначении.

4.4. Итоговый протокол заседания конкурсной комиссии подписывается всеми присутствующими на заседании членами конкурсной комиссии.

4.5. По результатам конкурса представителем нанимателя издается распоряжение о назначении победителя конкурса на вакантную должность

муниципальной службы, а также, в случае наличия рекомендации комиссии, о зачислении других кандидатов в кадровый резерв.

4.6. О результатах конкурса его участники уведомляются в течение 5 рабочих дней согласно приложениям 18,19.

4.7. Информация о результатах конкурса обнародуется и размещается на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Сергино в информационно – телекоммуникационной сети общего пользования (компьютерные сети «Интернет») согласно приложению 20.

4.8. Документы кандидатов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение года со дня завершения конкурса. По истечению указанного срока невостребованные документы уничтожаются.

Приложение 1
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения Сергино

**Объявление о проведении конкурса
на замещение вакантной должности муниципальной службы**

Наименование органа местного самоуправления объявляет конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы _____ группы, учреждаемой для выполнения функции « _____ » _____

_____ (наименование должности, структурного подразделения)

К кандидату на замещение вакантной должности предъявляются следующие квалификационные требования

- а) к уровню профессионального образования:
- б) к стажу:
- в) к профессиональным знаниям:
- г) к профессиональным навыкам:

Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в комиссию: личное заявление, анкету установленной формы с приложением фотографии, копию паспорта, копию диплома с приложением, копию трудовой книжки, заключение медицинского учреждения об отсутствии заболеваний, препятствующих поступлению на муниципальную службу, копию страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, копию свидетельства о постановке на учет в налоговом органе, копии документов воинского учета (для военнообязанных), согласие на обработку персональных данных, сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супругов и несовершеннолетних детей.

Документы представляются в течение 20 дней с момента публикации настоящего объявления лично гражданином, изъявившим желание участвовать в конкурсе, т.е. до « ___ » _____ 20__ г. по адресу: _____, ул. _____, д. _____, кабинет № _____.

Контактный телефон: _____

Предполагаемая дата, время и место проведения конкурса: в _____ часов « ___ » _____ 20__ г. по адресу: _____, ул. _____, д. _____, кабинет № _____.

Образцы документов (анкета, заявление об участии в конкурсе, заключение медицинского учреждения об отсутствии заболеваний,

препятствующих поступлению на муниципальную службу, согласие на обработку персональных данных, формы справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера) можно получить в _____

_____ (наименование структурного подразделения)

или на официальном сайте Администрации сельского поселения Сергино www.admsergino.ru в разделе «Муниципальная служба»

Проект трудового договора (прилагается текст проекта трудового договора).

Приложение 2
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения Сергино

**Журнал учета приема документов на конкурс по замещению вакантной должности муниципальной
службы**

№ п.п.	Наименование вакантной должности	Дата приема заявления	Ф.И.О. гражданина	Перечень прилагаемых документов	Перечень отсутствующих документов	Подпись лица, принявшего документы	Результат

Приложение 3
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения Сергино

**Список кандидатов на замещение вакантной должности муниципальной службы
_____ группы, учреждаемой для выполнения функции « _____ »**

(наименование должности, структурного подразделения)

№ п. п.	Фамилия, имя, отчество кандидата	Возра ст	Образование, специальность по диплому	Трудовая деятельность	Рейтинг кандидата по квалифика ционным требовани ям	Рейтинг кандида та с учетом оценоч ных процед ур
1	2	3	4	5	6	7

Приложение 4
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации

сельского поселения Сергино

Лист оценки соответствия квалификационным требованиям участников конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы высшей, главной, ведущей групп, учрежденных для выполнения функции «руководитель», «специалист»

№ п/ п	Ф.И.О.	Квалификационные требования						
		Уровень профессионального образования	Послевузовское профессиональное образование	Специальная подготовка	Стаж муниципальной службы	Стаж работы по специальности соответствующей вакантной должности	Опыт работы на руководящей должности (уровень руководящей должности)	Количество набранных бал.
Критерии квалификационных требований								

		Высшее образование (не соответствующее	Высшее	Дополнительное	Дополнительное	Обучение в	Обучение в заочной	Наличие ученой	Наличие ученой	Профессиональная	Повышение	от 2 до 5 лет	от 6 до 10 лет	от 11 до 15 лет	более 15 лет	от 2 до 5 лет	от 6 до 10 лет	от 11 до 15 лет	более 15 лет	Младший	средний	высший	Высший уровень	Хороший уровень	Удовлетворительный	Низкий уровень
		Оценка в баллах																								
		1	3	2	3	1	2	2	4	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	3	5	19 и более	15 – 18	11 – 14	5 – 10
1.																										
2.																										

Лист оценки соответствия квалификационным требованиям участников конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы старшей и младшей групп, учрежденных для выполнения функции «специалист» и «обеспечивающий специалист»

Квалификационные требования					
№ п/п	Ф.И.О.	Уровень профессионального образования	Послевузовское профессиональное образование	Специальная подготовка	Количество набранных баллов

1		Критерии квалификационных требований																
		Высшее (среднее-профессиональное) образование (не	Высшее (среднее-профессиональное) образование (по	Дополнительное высшее образование	Дополнительное высшее образование	Обучение в аспирантуре,	Обучение в заочной докторантуре	Наличие ученой степени кандидата наук	Наличие ученой степени кандидата наук	Профессиональная переподготовка по специализации	Повышение квалификации по специализации	Высший уровень соответствия	Хороший уровень соответствия	Удовлетворительный уровень соответствия	Низкий уровень соответствия	Неприемлемый уровень		
		1	3	2	3	1	2	2	4	2	1	11 и более	8-10	4-7	2-3	менее 1		
Оценка в баллах														5	4	3	2	1

Подписи членов комиссии:

Приложение 5
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения Сергино

Уведомление

Уважаемый (ая) _____!
(фамилия, имя, отчество)

«__» _____ 20__ года состоялось заседание конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, на котором рассматривались представленные Вами документы на замещение вакантной должности муниципальной службы _____ группы, учреждаемой для выполнения функции «_____»

(наименование должности, структурного подразделения)

Решением комиссии Вам отказано в участии во втором этапе конкурса в связи с: _____

(указать основание)

а) несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности муниципальной службы;

б) ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о муниципальной службе для поступления на муниципальную службу и ее прохождения;

в) несвоевременным представлением документов (представлением их в неполном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины);

г) установлением в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на муниципальную службу.

Документы, предоставленные Вами в конкурсную комиссию, могут быть возвращены по письменному заявлению.

Председатель комиссии,
Должность

(расшифровка подписи)

(подпись)

**Приложение 6
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения Сергино**

Уведомление

Уважаемый (ая) _____!
(фамилия, имя, отчество)

По результатам рассмотрения представленных Вами документов, сообщаем, что Вы допущены к участию во втором этапе конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы _____ группы, учреждаемой для выполнения функции «_____»

(наименование должности, структурного подразделения)

_____.

Уведомляем Вас о конкурсных испытаниях, которые предстоит Вам пройти во втором этапе конкурса:

1. _____

2. _____

3. _____

(указываются методы оценки из установленных в п.3.2.настоящей методики, а также дата, время и место их проведения)

Председатель комиссии,
Должность

(расшифровка подписи)

(подпись)

Приложение 7
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения
Сергино

Примерный перечень вопросов для тестирования

«Основы конституционного строя Российской Федерации, Устав Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Устав сельского поселения Сергино»

1. Когда была принята Конституция РФ?
2. Что признается высшей ценностью в Российской Федерации?
3. Носителем суверенитета и единственным источником власти в РФ является:
4. Какие равноправные субъекты входят в состав РФ?
5. Конституция устанавливает равенство всех перед:
6. Какое право граждан может быть ограничено в период введения чрезвычайного положения?
7. Какими способами каждый вправе защищать свои права и свободы?
8. В какие органы по защите прав и свобод человека вправе обращаться граждане, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты?
9. На какой срок избирается Президент РФ?
10. Сколько сроков подряд одно и то же лицо может занимать должность Президента РФ?
11. Кем назначаются выборы Президента РФ?
12. Что относится к предметам исключительного ведения субъектов РФ в соответствии с Конституцией РФ?
13. С какого возраста может быть избран гражданин РФ Президентом РФ в соответствии с Конституцией РФ?
14. Какое число депутатов установлено в Государственной Думе РФ?
15. Днем сельского поселения Сергино является:
16. Чем устанавливаются границы муниципального образования сельское поселение Сергино?
17. Сколько депутатов входят в состав совета депутатов сельского поселения Сергино?
18. Губернатором Ханты-Мансийского автономного округа-Югры может быть гражданин РФ достигший возраста:
19. Срок полномочий Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры?

20. На чем присягает при вступлении в должность Губернатор Ханты-Мансийского автономного округа-Югры?
21. Органами местного самоуправления сельского поселения Сергино являются:

«Основы муниципальной службы РФ»

1. На муниципальную службу вправе поступать граждане:
2. Из каких средств осуществляется финансирование муниципальной службы?
3. На какие категории подразделяются должности муниципальной службы?
4. Что из перечисленного не относится к квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям гражданской службы?
5. К требованию к служебному поведению муниципального служащего относится:
6. В каких случаях муниципальный служащий может не исполнять данное ему поручение?
7. Как подразделяются должности муниципальной службы?
8. В каких случаях муниципальный служащий имеет право выполнять иную оплачиваемую работу?
9. Как часто проводится аттестация муниципальных служащих?
10. Какие требования, не относятся к предъявляемым к служебному поведению муниципального служащего?
11. В каких случаях представитель нанимателя может отстранить от замещаемой должности муниципального служащего?
12. Что следует понимать под личной заинтересованностью муниципального служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им обязанностей?
13. Каков предельный возраст пребывания на муниципальной службе?
14. До какого числа ежегодно муниципальный служащий обязан представлять сведения о полученных им доходах, расходах, об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, и об обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и об обязательствах имущественного характера членов своей семьи?
15. В отношении, каких родственников муниципальный служащий обязан ежегодно представлять сведения о доходах, расходах об имуществе и об обязательствах имущественного характера?
16. Какие последствия будут иметь место для муниципального служащего, не представившего в установленный срок сведения о своих доходах, об имуществе и об обязательствах имущественного характера?

«Вопросы противодействия коррупции»

1. Федеральным законом «О противодействии коррупции» устанавливаются:
2. Коррупция это:
3. Противодействие коррупции это:
4. Основные направления государственной политики в области противодействия коррупции определяет:
5. Что не относится к принципам противодействия коррупции?
6. Могут ли публиковаться сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственного или муниципального служащего в СМИ:
7. Обязан ли муниципальный служащий уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений:
8. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов - это:
9. Муниципальный служащий, совершивший коррупционное правонарушение несет:
10. Коррупциогенными факторами являются:
11. Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов (проектов нормативных правовых актов) проводится:
12. Органы, организации их должностные лица в случае обнаружения в нормативных правовых актах и их проектах коррупциогенных факторов обязаны:
13. Относится ли антикоррупционное образование и пропаганда к мерам по предупреждению коррупционных правонарушений?
14. Антикоррупционный мониторинг включает в себя:
15. Антикоррупционная программа – это:
16. Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов (проектов нормативных правовых актов) проводится согласно:

Приложение 8
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского

поселения Сергино

Сводный лист оценки результатов тестирования

№ п/п	Ф.И.О. конкурсанта	Количество правильных ответов	Кол-во баллов по шкале оценки

Подписи лиц, уполномоченных на проведение тестирования

Приложение 9
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения
Сергино

Примерная методика написания реферата

Требования к тесту:

- объем реферата 10-15 страниц;
 - шрифт Times New Roman;
 - кегль 14, интервал – 1,5;
 - наличие стандартных ссылок на использование источников обязательно;
 - указанный объем реферата требует тщательного отбора материала, общественные положения;
 - параметры страницы: формат А-4, левое поле – 2,75 см, правое поле – 2,25 см, верхнее поле – 2,5 см, нижнее поле – 2 см.;
 - абзац 1,25 красная строка, допускается выделения полужирным шрифтом и курсивом, выравнивается по ширине;
 - нумерация страниц начинается с титульного листа, но ставится только со второй страницы. Номер обозначается арабской цифрой и может располагаться либо вверху, либо внизу страницы;
 - оформление реферата производится в следующем порядке: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, разбитая на главы и параграфы, заключение, список литературы, возможны приложения (чертежи, схемы, иллюстрации);
 - каждая часть реферата начинается с новой страницы;
 - список литературы оформляется на отдельном листе в алфавитном порядке с указанием наименования, даты, номера, издательства.
- В титульном листе указывается: тема реферата, автор, год;
- оглавление – план реферата, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится;
 - введение – формулируется суть исследуемой проблемы, определяется значимость и актуальность выбранной темы, указывается цель и задачи реферата, дается характеристика используемой нормативной правовой базы и литературы;
 - основная часть состоит из двух разделов: в первом доказательно анализируется и раскрывается отдельная проблема или одна из ее сторон в соответствии с выбранной темой, описывается существующая нормативная правовая база, а также действующая практика муниципального управления, организация муниципальной службы, во втором даются предложения с четко выраженной авторской позицией,

логичными и обоснованными выводами по совершенствованию практики, решению проблем муниципального управления, реформирования муниципальной службы и т.п.;

- в заключении должны быть представлены краткие и четкие выводы, вытекающие из основной части. Кроме того, рекомендуется обозначить те аспекты проблемы, которые известны автору, но не были им рассмотрены в силу объективных причин;

- в списке литературы указываются законы, нормативные правовые акты, литература, на которые ссылается автор при подготовке реферата, и все иные документы, изученные им в связи с его подготовкой.

Работа не должна носить компилятивный характер, то есть в ней не должно быть информации без самостоятельной обработки, механически переписанных выдержек и законов, нормативных правовых документов и литературы, сложных для понимания конструкций.

Реферат должен содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения.

Примерная тематика рефератов, предлагаемая для подготовки лицам, участвующим в конкурсах на замещение вакантной должности муниципальной службы органов местного самоуправления муниципального образования автономного округа представлена в приложении № 11.

Результаты написания реферата заносятся в сводный оценочный лист (приложение № 10).

Приложение 10
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского
поселения Сергино

Лист оценки письменного задания

(фамилия, имя, отчество кандидата)

(наименование должности, структурного подразделения)

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки			Балл
		1 балл	3 балла	5 баллов	
1.	Качество оформления, правильная расстановка реквизитов	Отсутствие 3 и более необходимых реквизитов, нарушение структуры изложения, использование формулировок, не соответствующих стилю изложения	Отсутствие 1-2 необходимых реквизитов, отсутствие вводного абзаца, использование формулировок, не соответствующих стилю изложения	Наличие необходимых реквизитов, выдержанная структура письма, корректный безупречный стиль изложения	
2.	Знание сферы деятельности	Условия работы не соответствуют	Условия претензионного письма	Условия	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
	структурного подразделения	сфере деятельности структурного подразделения		частично соответствуют сфере деятельности структурного подразделения		претензионного письма соответствуют сфере деятельности структурного подразделения	
2.	Полнота и правильность использования нормативных правовых актов (наличие ссылок на федеральные и окружные законы, Указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, иные нормативно-правовые акты, имеющие законодательную	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
		Неправильное обоснование требований, ошибочное применение норм законодательства	Частичное обоснование требований, применение норм законодательства с некоторыми ошибками	Правильное обоснование требований без ссылки на нормы законодательства	Правильное обоснование требований, есть ссылки на нормы законодательства с ошибками	Наличие обоснованных ссылок на нормы законодательства РФ с указанием статей	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
		1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
	силу)						
4.	Грамотность и логичность изложения задания (последовательное и непротиворечивое изложение заданной темы, наличие или отсутствие грамматических и синтаксических ошибок)	Работа полностью соответствует требованиям, наличие 5 и более ошибок	Работа в меньшей степени соответствует требованиям, наличие 4 ошибок	Работа в общем соответствует требованиям, наличие 3 ошибок	Работа в большей степени соответствует требованиям, наличие 1-2 ошибок	Работа полностью соответствует требованиям, отсутствие ошибок	
	СРЕДНЯЯ СУММА БАЛЛОВ						

Подписи лиц, уполномоченных на проведение оценки

Приложение 11
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского
поселения Сергино

Примерные темы устного доклада

Труд и занятость населения. Проблемы реализации людских ресурсов муниципального образования и социальное обеспечение граждан.

Государственные полномочия в структуре полномочий органов местного самоуправления.

Роль Европейской Хартии местного самоуправления в развитии российского законодательства о местном самоуправлении.

Порядок владения, пользования и распоряжения муниципальным имуществом.

Правовые основы и порядок выравнивания уровня бюджетной обеспеченности муниципальных образований.

Представительные органы местного самоуправления: проблемы и пути совершенствования их деятельности.

Кадровые службы органов местного самоуправления муниципального образования: проблемы, функции, новые подходы.

Федеральные, региональные и муниципальные правовые акты по кадровым вопросам.

Основные проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Организация и проблемы повышения качества реформирования муниципальной службы в Российской Федерации.

Статус и роль муниципального служащего в решении вопросов непосредственного обеспечения жизнедеятельности населения муниципального образования.

Приоритетные вопросы государственного управления в сфере экономики, социально-культурного и административно-политического строительства.

Конституция Российской Федерации и акты конституционного значения. Конституции, Устав Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Устав муниципального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (вопросы совершенствования, поиск путей преодоления правовых коллизий).

Права, свободы и обязанности человека и гражданина: проблемы обеспечения гарантий.

Основные (конституционные) личные права и свободы. Основные (конституционные) общественно-политические права и свободы.

Основные (конституционные) социально-экономические права и свободы. Основные (конституционные) обязанности.

Образование: проблемы, пути и направления эффективной модернизации. Пути повышения квалификации работников органов местного самоуправления.

Культура: проблемы, пути формирования и реализации культурной политики в муниципальном образовании.

Информация и информатизация. Проблемы и пути развития информационной политики Российской Федерации (региона, муниципального образования).

Территориальное общественное самоуправление: проблемы развития.

Приложение 12
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения Сергино

лист оценки устного доклада

(фамилия, имя, отчество кандидата)

(наименование должности, структурного подразделения)

(фамилия, имя, отчество оценщика)

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
		1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
1.	Раскрытие темы (соответствие содержания поставленной теме; соответствие содержания целям и задачам;	Содержание работы не соответствует теме, целям задачам, в	Содержание работы частично соответствует поставленной	Работа в целом актуальна, содержание работы соответствует	Работа актуальна, тема изучена, есть ссылки на нормативные	Работа актуальна, имеет практическую значимость, тема подробно	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
	достаточность использованных источников для раскрытия темы; выражение личного отношения к теме; наличие исследовательского начала)	работе нет ссылок на источники, тема не актуальна	теме, целям задачам, нет ссылок на нормативные и научные источники	поставленной теме, целям задачам, в работе имеются ссылки	акты, научную и исследовательскую литературу, есть предложения по решению проблеме	исследована, в работе представлены обоснованные предложения по решению проблем, в работе прослеживается личное отношение к проблеме	
2.	Четкая структура и логическое изложение (последовательное и непротиворечивое изложение основных идей по заданной теме; наличие основных структурных частей; смысловая законченность и единство структурных частей; выделение основной мысли (акцент на самом главном); развитие темы, основной	1 балл В работе отсутствует четкая структура и логическое изложение, нет выводов, цель и задачи отсутствуют	2 балла В работе прослеживается структура, основные идеи противоречат заданной теме, тема не развита, нет акцента на самом главном	3 балла В работе выдерживается размытая линия рассуждений, основная мысль повторяется по всей работе несколько раз, выводы частично соответствуют общему содержанию	4 балла В работе выдерживается общая линия рассуждений, есть выводы каждой главе и в заключении, которые соответствуют содержанию, задачам и цели, работа логически	5 баллов Работа логично изложена, рассуждения четкие не повторяются, работа имеет выводы, которые придают работе единство и законченность, тема достаточно исследована и развита, выводы	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
	мысли (отсутствие повторов); наличие выводов на основе проведенного исследования, подведение слушателей к выводам)			реферата, цели и задачам, работа содержит структурные части	закончена, содержит акценты на главном	веские, обоснованные имеют практическую значимость	
3.	Стиль (четкость произношения слов; наличие смысловых, логических пауз; естественность интонации, беглость речи; естественность позы, жестикуляции; контакт с аудиторией (глаза, поза); богатство лексики (отсутствие повторов); богатство синтаксических конструкций (разные виды предложений); доступность содержания выступления; учет	1 балл Речь воспринимается с трудом, четкость произношения отсутствует, докладчик допускает в словах большое количество ошибок, не проявляется речевая инициатива	2 балла В отдельных словах допускаются ошибки, речь содержит длительные паузы, содержит большое количество слов-паразитов, предложения односложные	3 балла Речь звучит в естественном темпе, кандидат не делает грубых ошибок, речь ровная, затруднена при ответе на поставленный вопрос, поза меняется, отсутствует жестикуляция	4 балла Лексика адекватна, редкие грамматические ошибки не мешают восприятию речи, поза естественная, жестикуляция слабая, при ответе на вопрос речь не меняется	5 баллов Речь четкая, на протяжении выступления расставлены смысловые акценты, проявляется речевая инициатива для решения поставленных коммуникативных задач, поза естественная, жестикуляция ровная	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
	интересов слушателей; точное и верное словоупотребление; отсутствие общих фраз; отсутствие слов-паразитов «ну», «как бы» и других)						
4.	Ответы на вопросы (готовность отвечать на вопросы, обсуждать их; краткость ответов; аргументированность ответов; использование разнообразных аргументов во время ответов; уверенность, отсутствие сомнений, умение отстаивать свою точку зрения; корректность ответов)	<p>1 балл</p> <p>Отсутствие ответов на поставленные вопросы</p>	<p>2 балла</p> <p>Вопросы вызывают затруднение, ответы односложные, не аргументированные</p>	<p>3 балла</p> <p>Получены частичные ответы на вопросы, при ответе возникает сомнения в правильности, аргументы отсутствуют или слабо прослеживаются,</p>	<p>4 балла</p> <p>Получены ответы практически на все вопросы, докладчик готов к обсуждению вопросов, при ответе используются аргументы, возникают сомнения, уверенность в ответах не полная, затрудняется отстаивать</p>	<p>5 баллов</p> <p>Ответы получены на все поставленные вопросы, ответы содержат разнообразные аргументы, докладчик уверен в ответах, умеет отстаивать свою точку зрения, в ответах даны разнообразные примеры</p>	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
					свою точку зрения		
5.	Использование информационно - коммуникационных технологий (наличие презентации, раздаточного материала, качество и доступность изложенного материала)	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
		При выступлении отсутствует презентация, раздаточный материал	Презентация не содержит познавательного материала, нет логически выстроенной структуры	Презентация частично структурирована, не содержит акцентов, некоторые материалы устарели	Презентация производит положительное впечатление, материал представлен в полном объеме, правильно расставлены акценты	Презентация логически выстроена, раздаточный материал (презентация) имеет практическое значение	
6.	Общее впечатление (эмоциональность речи, доброжелательность; умение удерживать внимание аудитории; заинтересованность самого выступающего; свободное владение информацией; соблюдение регламента, соответствие внешнего вида и стиля одежды,	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
		Речь не содержит эмоциональных акцентов, аудитория не заинтересована, внешний вид не соответствует дресс-коду	Речь ровная без эмоциональных акцентов, аудитория рассеяна, докладчик путается, не владеет информацией, регламент не	Речь ровная без эмоциональных акцентов, аудитория частично рассеяна, докладчик допускает ошибки, не в полной мере владеет	Речь содержит ограниченное количество эмоциональных акцентов, аудитория в общем заинтересована, докладчик допускает несколько	Речь содержит достаточное количество эмоций, аудитория полностью заинтересована, докладчик полностью владеет информацией,	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
	опрятность, юмор)		соблюден, внешний вид не соответствует дресс-коду	информацией, внешний вид частично соответствует дресс коду	ошибок, регламент соблюден или есть небольшое его нарушение, внешний вид практически соответствует дресс-коду	регламент соблюден , внешний вид соответствует дресс-коду	
	ОБЩАЯ СУММА БАЛЛОВ						

Подписи лиц, уполномоченных на проведение оценки

Приложение 13
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации

сельского поселения Сергино

Лист оценки групповой дискуссии

Фамилия, имя, отчество	Системность мышления	Гибкость и динамичность мышления	Эффективность взаимодействия	Владение речью	Уровень профессиональных знаний	Знания о сфере деятельности	Стрессоустойчивость	Адаптивность	Итоговый рейтинг

Расшифровка качеств

Системность мышления - способность выбирать из большого количества информации, которая необходима для решения данной задачи, способность к обобщению по разным уровням, умение делать выводы из противоречивых данных, подборка альтернатив

Гибкость и динамичность мышления – способность работать с разноплановыми задачами, предлагать различные варианты решения одной задачи, способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации и отсутствии времени на её осмысление

Эффективность взаимодействия в общении – навыки межличностного общения и ведения переговоров, умение убеждать

Владение речью – умение грамотно и ясно излагать свои мысли: умение последовательно, структурировано излагать информацию

Уровень профессиональных знаний – уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере деятельности, знание действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности

Знания о сфере деятельности - знание о текущем состоянии дел в сфере управления, к которой относиться должность: информированность о проблемах, существующих в указанной сфере

Стрессоустойчивость - способность решать проблемы, принимать ответственность, преодоление сопротивлений, стремление к достижению цели

Адаптивность – умение быстро и эффективно приспосабливаться к новым условиям, выбирая оптимальный способ действия, эффективное подчинение

Приложение 14
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения
Сергино

Лист оценки собеседования с непосредственным руководителем

(наименование должности, фамилии, имени, отчества руководителя структурного подразделения или лица его замещающего)

Должность, на которую претендует кандидат

По результатам проведенного
собеседования

(указать дату и время)

Считаю,
что

Может быть оценен по вопросам, относящимся к компетенции по
вакантной должности,

Как:

(отметить соответствующий пункт)

- Превосходно компетентен для замещения должности (на уровне самых высоких требований к должности)
- Высоко компетентен для замещения должности (в значительной степени)
- В целом компетентен для замещения должности (компетентность соответствует требованиям должности)
- Ограниченно компетентен для замещения должности (только в узком круге вопросов и при условии повышения квалификации)

- Некомпетентен для замещения должности

Обоснование вывода (в случае присвоения крайних оценок) _____

Подпись _____

Дата _____

Приложение 15
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского
поселения Сергино

**Лист оценки собеседования с конкурсной комиссией кандидата на замещение вакантной должности
муниципальной службы**

(наименование вакантной должности)

(ф.и.о.кандидата)

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
		1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
1.	Владение речью (умение грамотно и ясно излагать свои мысли, умение последовательно структурировано излагать информацию)	Речь воспринимается с трудом, четкость произношения отсутствует, докладчик допускает в словах	В отдельных словах допускаются ошибки, речь содержит длительные паузы, содержит большое	Речь звучит в естественном темпе, кандидат не делает грубых ошибок, речь ровная, затруднена при ответе на поставленный	Лексика адекватна, редкие грамматические ошибки не мешают восприятию речи, при ответе на	Речь четкая, на протяжении выступления расставлены смысловые акценты, проявляется речевая инициатива для	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
		большое количество ошибок, не проявляется речевая инициатива	количество слов-паразитов, предложения односложные	вопрос	вопрос речь не меняется	решения поставленных коммуникативных задач	
2.	Эффективность взаимодействия в общении (навыки межличностного общения и ведения переговоров, умение убеждать, самообладание)	<p>1 балл</p> <p>Взаимодействие в общении отсутствует, ответы на поставленные вопросы отсутствуют</p>	<p>2 балла</p> <p>Коммуникация существенно затруднена, кандидат, не проявляет речевой инициативы, вопросы вызывают затруднение, ответы односложные, не аргументированные</p>	<p>3 балла</p> <p>Коммуникация затруднена, речь содержит длительные паузы, получены частичные ответы на вопросы, при ответе возникает сомнения в правильности, аргументы отсутствуют или слабо прослеживаются</p>	<p>4 балла</p> <p>Уровень взаимодействия в общении средний, получены ответы практически на все вопросы, докладчик готов к обсуждению вопросов, при ответе используются аргументы, частично затрудняется отстаивать свою точку</p>	<p>5 баллов</p> <p>Коммуникация на высоком уровне, естественная реакция на реплики собеседника. Проявляется речевая инициатива для решения поставленных коммуникативных задач, получены ответы содержат разнообразные аргументы, докладчик умеет</p>	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
					зрения	отстаивать свою точку зрения, в ответах даны разнообразные примеры	
3.	Уровень профессиональных знаний кандидата (уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности)	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
		Уровень профессиональных знаний кандидата на низком уровне	Уровень профессиональных знаний кандидата ограничиваются знаниями в одной области	Уровень профессиональных знаний кандидата на среднем уровне	Уровень профессиональных знаний кандидата на высоком уровне	Кандидат имеет уровень профессиональных знаний в нескольких областях, быстро обучается	
4.	Знания о сфере деятельности (знание о текущем состоянии дел в сфере управления, к которой относится должность муниципальной службы, информированность о	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
		Не имеет знаний и представления о сфере деятельности	Имеет частичное представление о сфере деятельности	Имеет общее представление о сфере деятельности	Имеет представление о сфере деятельности, может перечислить несколько	Знает специфику сферы деятельности, имеет предложения по решению проблем	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
	проблемах, существующих в указанной сфере; умение определять приоритеты в деятельности)				направлений	существующих в указанной	
5.	Представление об основных должностных обязанностях (представление об основных должностных обязанностях по должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс)	<p>1 балл</p> <p>Кандидат не имеет представления об должностных обязанностях</p>	<p>2 балла</p> <p>Имеет частичное представление о должностных обязанностях</p>	<p>3 балла</p> <p>Имеет общее представление о должностных обязанностях</p>	<p>4 балла</p> <p>Имеет представление о должностных обязанностях, может перечислить некоторые из них</p>	<p>5 баллов</p> <p>Знает специфику должностных обязанностей, имеет предложения о повышении эффективности деятельности</p>	
6.	Системность мышления (способность выбирать из большого количества информации ту, которая необходима для решения данной задачи, способность к обобщению, анализу и определению приоритетов по разным уровням, умение делать	<p>1 балл</p> <p>Системность мышления отсутствует</p>	<p>2 балла</p> <p>Неспособен выделять главное, способность к обобщению данных и умение делать выводы на низком уровне</p>	<p>3 балла</p> <p>Имеет способность к выделению главного из небольшого количества информации, умеет делать выводы из схожих данных</p>	<p>4 балла</p> <p>Способность к выделению из большого количества информации главное, умение анализировать и делать выводы из противоречивы</p>	<p>5 баллов</p> <p>Способность к выделению из большого количества информации главное, умение анализировать и делать выводы из противоречивых</p>	

№	Наименование критериев оценки	Шкала оценки					Балл
					х данных на среднем уровне	данных на высоком уровне	
7.	Гибкость и динамичность мышления (способность работать с разноплановыми задачами, предлагать различные варианты решения одной задачи, способность быстро переключаться с одной задачи на другую, способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации и отсутствии времени на ее осмысление)	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
		Гибкость и динамичность мышления отсутствует	Гибкость и динамичность мышления на низком уровне	Частично способен работать в разноплановыми задачами, может предложить один вариант решения задачи, при недостатке информации не может принять правильное решение	Гибкость и динамичность мышления на среднем уровне	Гибкость и динамичность мышления на высоком уровне	
	ОБЩИЙ БАЛЛ / СРЕДНИЙ БАЛЛ						

(подпись члена комиссии)

<p>Уровень профессиональных знаний кандидата (уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности)</p>									
<p>Знания о сфере деятельности (знание о текущем состоянии дел в сфере управления, к которой относится должность муниципальной службы, информированность о проблемах, существующих в указанной сфере)</p>									
<p>Представление об основных должностных обязанностях (представление об основных должностных обязанностях по должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс);</p>									

<p>Системность мышления (способность выбирать из большого количества информации ту, которая необходима для решения данной задачи, способность к обобщению по разным уровням, умение делать выводы из противоречивых данных, подборка альтернатив)</p>									
<p>Гибкость и динамичность мышления (способность работать с разноплановыми задачами, предлагать различные варианты решения одной задачи, способность быстро переключаться с одной задачи на другую, способность принять правильное решение при недостатке необходи</p>									
<p>ОБЩИЙ БАЛЛ / СРЕДНИЙ БАЛЛ</p>									

Подписи членов комиссии

Приложение 17
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского поселения Сергино

Сводный оценочный лист итогов конкурса на замещение вакантной должности

(наименование должности)

№ п. п.	Ф.И.О. кандид ата	количество баллов по соответствию квалификацио нным требованиям	Методы оценки используемые в конкурсе						Собеседов ание с конкурсно й комиссией	все го
			психологич еская диагностика	тестирова ние	Письмен ное задание	Собеседован ие с непосредстве нным руководителе м	Устн ый докла д	Группо вая дискус сия		

Подписи членов комиссии

Приложение 18
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского
поселения Сергино

Уведомление

Уважаемый (ая) _____!
(фамилия., имя, отчество)

Уведомляем Вас что по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы _____ группы, учреждаемой для выполнения функции «_____»

(наименование должности, структурного подразделения)

состоявшегося «_____» _____ 20____ года Вы признаны победителем конкурса.

Предлагаем Вам прибыть для заключения трудового договора до «_____» _____ 20____ года в

(наименование структурного подразделения)

по адресу: _____, ул. _____, д. _____, кабинет № _____.

Председатель комиссии,
Должность _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение 19
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского
поселения Сергино

Уведомление

Уважаемый (ая) _____!
(фамилия., имя, отчество)

Уведомляем Вас о результатах конкурса на замещение вакантной
должности муниципальной службы _____ группы,
учреждаемой для выполнения функции «_____»

(наименование должности, структурного подразделения)

_____.
_____.
_____.
_____.

состоявшегося « _____ » _____ 20 _____ года:

Число участников конкурса - _____

Победителем конкурса признан(а) _____.
(фамилия., имя, отчество)

Документы, предоставленные Вами в конкурсную комиссию, могут
быть возвращены по письменному заявлению.

Председатель комиссии,

Должность _____

(расшифровка подписи)

_____ (подпись)

Приложение 20
к методике проведения конкурса
на замещение вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации
сельского
поселения Сергино

**Информация о результатах конкурса на замещение вакантной
должности муниципальной службы**

Наименование органа местного самоуправления объявляет итоги
конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы

(наименование должности, структурного подразделения)

состоявшегося « _____ » _____ 20 _____ года:

Число участников конкурса - _____

Победителем конкурса признан(а) _____.
(фамилия., имя, отчество)

