



**АДМИНИСТРАЦИЯ ШИКАРОЙСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ШАРОЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от « 13 » апреля 2018 г.
№ 05

с.Шикарой

**О проведении конкурса на включение в кадровый резерв и
резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей
муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского поселения
Шаройского муниципального района**

В соответствии со статьей 33 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 18 Закона Чеченской Республики от 26 июня 2007 года № 36-РЗ «О муниципальной службе в Чеченской Республике», распоряжением администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района №09 от 08 июня 2015 года «Об утверждении положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района»:

1. С 01 июля 2018 года провести конкурс на включение в кадровый резерв и резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района.

2. Утвердить методику проведения конкурса на включение в кадровый резерв и резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района (*приложение 1*).

3. Ответственным за подготовку и проведение конкурса на включение в кадровый резерв и резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района назначить управляющего делами администрации Шикаройского сельского поселения Магомадова А-К.

4. Подготовить и разместить на официальном сайте сельского поселения (www.alternativaweb@mail.ru) объявление о проведении конкурса на

включение в кадровый резерв и резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района и необходимую (конкурсную) документацию в срок до 01 февраля 2018 года.

5. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня его подписания.

Глава администрации



А-К.Р.Магамадов

МЕТОДИКА**проведения конкурса на включение в кадровый резерв и резерв
управленческих кадров для замещения вакантных должностей
муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского
поселения Шаройского муниципального района**

1. Настоящая Методика проведения конкурса на включение в кадровый резерв и резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района (далее - Методика) разработана в соответствии с Федеральным законом 02.03.2007 № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Законом Чеченской Республики от 26 июня 2007 года № 36-РЗ «О муниципальной службе в Чеченской Республике», «Положением о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района», утвержденным распоряжением администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района № 09 от 08 июня 2015 года.

2. При проведении конкурса на включение в кадровый резерв и резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района (далее - Конкурс) кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с действующим законодательством.

3. Целью использования настоящей методики является отбор на альтернативной основе кандидатов, наиболее подготовленных для муниципальной службы.

4. В качестве методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов могут использоваться:

- тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности муниципальной службы;
- проведение групповой дискуссии;
- индивидуальное собеседование с конкурсной комиссией по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района (далее - Комиссия).

Применение таких методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, как тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности муниципальной службы, и индивидуальное собеседование с Комиссией, является обязательным.

5. Документы, перечисленные в объявлении о проведении Конкурса, представляются кандидатами секретарю Комиссии в полном объеме в указанный в объявлении срок.

Представленные кандидатами документы анализируются секретарем Комиссии с целью определения соответствия кандидатов установленным квалификационным требованиям, а также с целью выявления наличия у кандидата ограничений, установленных законодательством Российской Федерации о муниципальной службе для поступления на муниципальную службу и ее прохождения.

Документы кандидатов, не соответствующих квалификационным требованиям, а также кандидатов, у которых выявлены ограничения, установленные законодательством Российской Федерации о муниципальной службе для поступления на муниципальную службу и ее прохождения, могут быть возвращены кандидатам по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса.

По результатам анализа документов секретарем Комиссии формируется список кандидатов, допущенных ко второму этапу Конкурса. Список утверждается председателем Комиссии и является основанием для допуска кандидатов ко второму этапу Конкурса.

Председатель Комиссии информирует кандидатов, допущенных к участию во втором этапе Конкурса, о дате, месте и времени его проведения не позднее, чем за семь дней до дня его проведения.

6. Кандидаты, допущенные ко второму этапу Конкурса, направляются на тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности муниципальной службы (далее – тестирование).

Выбор вида тестового задания осуществляется Комиссией в зависимости от категории и группы должности муниципальной службы, на которую проводится Конкурс.

Тестовые задания утверждаются Председателем Комиссии.

Тестовое задание предусматривает 53 вопросов. Каждый вопрос - это балл. Пороговое значение положительного прохождения тестирования составляет 40 баллов. Значение ниже порогового является основанием для отказа кандидату в дальнейшем участии в Конкурсе.

Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажных носителях. На выполнение теста отводится два часа, по истечении которых тестирование считается законченным.

Тестирование проводится в присутствии секретаря Комиссии. Кандидат имеет право на ознакомление с результатами тестирования. Совокупная информация о результатах тестирования оформляется в виде списка кандидатов, прошедших тестирование, с указанием соответствия их результатов пороговому значению.

Во время проведения тестирования пользоваться мобильными телефонами и иными материальными носителями информации запрещено.

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

Групповая дискуссия проводится в условиях регламентированного времени независимыми экспертами, входящими в состав Комиссии, в присутствии секретаря Комиссии.

Участникам групповой дискуссии предлагается задание, имитирующее реальную управленческую ситуацию (групповое обсуждение актуальной проблемы, доклад по результатам обсуждения, проведение совещания) и непосредственно связанное с должностными обязанностями по должности муниципальной службы, на которую проводится Конкурс.

В ходе групповой дискуссии эксперты заполняют лист наблюдений, в котором зафиксированы качества профессиональной и социальной компетентности и внешние проявления по каждому качеству. На основании листа наблюдения эксперты оформляют лист оценки качеств на каждого кандидата. Результаты оценки представляются в Комиссию.

8. Индивидуальное собеседование с Комиссией имеет цель определения профессиональных и личностных качеств кандидатов путем выявления уровня знаний кандидата в конкретной сфере профессиональной деятельности.

В ходе индивидуального собеседования кандидат отвечает на вопросы членов Комиссии. При этом Комиссия оценивает:

- продолжительность и особенности деятельности кандидата в соответствующей профессиональной сфере, достигнутые им результаты в профессиональной деятельности;
- уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;
- представления кандидата об основных должностных обязанностях по должности муниципальной службы, на которую проводится Конкурс, о перспективах работы в данной должности;
- уровень информированности кандидата о проблемах, существующих в сфере управления, к которой относится должность, знаний о текущем состоянии дел в указанной сфере;
- наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументировано отстаивать собственную точку зрения;
- владение кандидата навыками, повышающими общую эффективность профессиональной деятельности (умение работать с современными программными продуктами и информационными справочными системами, владение иностранными языками, общая грамотность);
- наличие у кандидата мотивации к профессиональной самореализации на муниципальной службе, наличие ориентации на служебный рост в сфере

муниципального управления;

- стремление кандидата проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать значительные усилия для получения наилучшего результата;
- наличие у кандидата стремления совершенствовать свои знания, умения и навыки, расширять кругозор;
- наличие у кандидата организаторских способностей;
- соблюдение кандидатом этики делового общения;
- профессиональные и деловые качества кандидата.

9. До проведения индивидуального собеседования Комиссия принимает решение о профессиональных и личностных качествах кандидатов, подлежащих оцениванию в ходе индивидуального собеседования с Комиссией. В процессе оценки кандидата в ходе заседания Комиссии каждый член Комиссии самостоятельно оценивает профессиональные и личностные качества каждого из кандидатов, занося выставленные баллы в соответствующие графы оценочного листа, включающего в себя список кандидатов и перечень оцениваемых качеств кандидата. В результате определяется итоговый рейтинг кандидатов.

10. В ходе проведения конкурсных процедур (за исключением тестирования) оценка кандидатов осуществляется по пятибалльной системе с использованием следующей шкалы оценки:

исключительный уровень (очень высокий) - 5 баллов,

высокий уровень - 4 баллов,

достаточный уровень - 3 баллов,

средний уровень - 2 балла.

11. При подведении итогов Конкурса Комиссия принимает во внимание результаты проведенных конкурсных процедур и итоговый рейтинг кандидатов.

По результатам Конкурса Комиссия принимает решение:

- о рекомендации к зачислению отдельных кандидатов в кадровый резерв администрации Шаройского муниципального района;
- о признании Конкурса несостоявшимся.

В течение месяца со дня завершения Конкурса председатель Комиссии в письменной форме сообщает кандидатам, участвовавшим в Конкурсе, о результатах Конкурса.

Информация о результатах Конкурса также размещается на официальном сайте администрации Шикаройского сельского поселения Шаройского муниципального района (www/alternativaweb@mail.ru).