Муниципальное образование сельское поселение Болчары

(Кондинский район Ханты-Мансийский автономный округ – Югра)

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**сельскоГО поселениЯ Болчары**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| от 11 июля 2019 г. | № 94 – р |
| с. Болчары |  |

|  |
| --- |
| Об утверждении методики оценки кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв  для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования  сельское поселение Болчары |

В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 30 декабря 2008 № 172-оз «О резервах управленческих кадров в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре», на основании постановлений администрации сельского поселения Болчары от 03 июля 2019 года № 87 «О резерве управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары», от 03 июля 2019 года № 88 «О резерве управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования сельское поселение Болчары»:

1. Утвердить методику оценки кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования сельское поселение Болчары (приложение).

2. Контроль за выполнением распоряжения возложить на начальника организационно – правового отдела администрации сельского поселения Болчары.

Глава сельского поселения Болчары С. Ю. Мокроусов

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  к распоряжению администрации  сельского поселения Болчары  от 11.07.2019 № 94 – р |

Методика оценки кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования сельское поселение Болчары

(далее – Методика)

1. Общие положения

1.1. Методика определяет механизм проведения оценки профессиональной и управленческой компетентности (профессионального уровня) кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования сельское поселение Болчары (далее - кадровый резерв, резервы управленческих кадров).

1.2. В рамках проведения конкурсного отбора на включение в кадровый резерв, резервы управленческих кадров оцениваются профессиональные и личностные качества кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв, резервы управленческих кадров.

2. Оценка кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв,

резервы управленческих кадров

2.1. Оценка кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв, резервы управленческих кадров осуществляется в два этапа, включающих квалификационную оценку (соответствие кандидатов установленным квалификационным требованиям) и экзаменационно-оценочные мероприятия (конкурсное испытание).

2.2. Квалификационная оценка проводится конкурсной комиссией (далее – Комиссия) на основе анализа представленных кандидатами документов.

Пакет документов, направляемый кандидатами в Комиссию, должен соответствовать (по перечню, формам и содержанию) требованиям, предусмотренным Порядком формирования резерва управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования сельское поселение Болчары, Порядком формирования резерва управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной администрации сельского поселения Болчары (далее – Порядки).

В случае выявления несоответствия документов установленным требованиям, наличия в них недостоверных, неполных сведений, Комиссия вправе принять решение о недопуске кандидатов к конкурсным испытаниям. Лица, успешно прошедшие квалификационную оценку, по решению Комиссии, допускаются к конкурсным испытаниям.

2.3. Конкурсные испытания кандидатов включают в себя Общий конкурс (тестовые задания) и Специальный конкурс (индивидуальное собеседование или письменное задание (реферата)).

2.4. Общий конкурс обязателен для всех кандидатов и предусматривает оценку нормативно-правовой компетенции.

2.5. Перечень теоретических вопросов для проведения тестирования разрабатывается организационно – правовым отделом администрации сельского поселения Болчары и утверждается распоряжением администрацией сельского поселения Болчары.

2.6. Специальный конкурс предусматривает оценку уровня управленческой и профессиональной компетенции кандидата. В рамках Специального конкурса испытание проводится в форме индивидуального собеседования или письменного задания (реферата) по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности. В ходе индивидуального собеседования и письменного задания (реферата) Комиссией осуществляется оценка управленческой и профессиональной компетенции кандидата, необходимой для замещения должности муниципальной службы, целевой управленческой должности муниципальной службы и целевой управленческой должности в муниципальных учреждениях.

2.7. Комиссия определяет ответственное лицо, график проведения конкурсного испытания кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв, резервы управленческих кадров и доводит его в установленные сроки до сведения кандидатов (приложение 1 к Методике).

3. Процедуры проведения конкурсных испытаний и подведение итогов конкурсного отбора

3.1. Общий конкурс предусматривает оценку нормативно-правовой компетенции, который проводится в форме тестирования (приложение 2 к Методике).

3.2. По результатам Общего конкурса формируется ведомость результатов оценки нормативно-правовой компетенции (Форма № 2-а):

3.2.1. Кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары.

3.2.2. Кандидатов, претендующих на включение в резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования сельское поселение Болчары.

3.3. По итогам проведения Общего конкурса комиссия назначает дату проведения Специального конкурса. Информация о дате, месте и времени проведения Специального конкурса доводится до сведения кандидатов.

3.4. Специальный конкурс проводится в соответствии с «Методикой проведения Специального конкурса по оценке кандидатов для включения в кадровый резерв, резервы управленческих кадров» (приложение 3 к Методике).

3.5. Результаты конкурсного отбора оформляются протоколом и доводятся до сведения кандидатов в установленных Порядках сроки.

Приложение 1 к Методике

График

проведения конкурсного испытания кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв, резервы управленческих кадров

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид конкурсного испытания | Дата и время проведения конкурсного испытания | Место проведения конкурсного испытания | Ответственное лицо за проведение конкурсного испытания |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Оценка нормативно-правовой компетенции |  |  |  |

Приложение 2 к Методике

Методика оценки нормативно-правовой компетенции

1. Цель тестирования – оценить уровень нормативно-правовой компетенции кандидата в области:

1.1. Знание Конституции Российской Федерации, законодательства о муниципальной службе и противодействии коррупции для кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары.

1.2. Знание Конституции Российской Федерации, законодательства о противодействии коррупции для кандидатов, претендующих на включение в резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования сельское поселение Болчары.

2. Тестирование для кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, включает в себя 15 вопросов. Время проведения тестирования 15 минут. В каждом вопросе 3 варианта ответа, из которых, правильных ответов только один.

3. Тестирование для кандидатов, претендующих на включение в резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования сельское поселение Болчары, включает в себя 10 вопросов. Время проведения тестирования 10 минут. В каждом вопросе 3 варианта ответа, из которых, правильных ответов только один.

4. Результаты теста оцениваются в баллах. За каждый правильный ответ кандидат получает 1 балл. В случае неправильного ответа – баллы не засчитываются. Максимально возможное количество баллов теста:

4.1. Для кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары – 15 баллов.

4.2. Для кандидатов, претендующих на включение в резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования администрации сельского поселения Болчары – 10 баллов.

5. Результаты оценки нормативно-правовой компетенции отражаются в ведомости (форма № 2-а).

Результаты оценочного тестирования учитываются в общей оценке по результатам Общего конкурса.

Форма № 2-а

Ведомость результатов оценочного тестирования нормативно-правовой компетентности кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Количество правильных ответов | Уровень нормативно-правовой компетентности |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |  |  |  |

Подведение итогов оценочного тестирования нормативно-правовой компетентности кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары, резерв управленческих кадров для замещения целевой управленческой должности муниципальной службы администрации сельского поселения Болчары

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Уровень грамотности |
| от 11 до 15 баллов | Высокий уровень |
| от 6 до 10 баллов | Средний уровень |
| от 0 до 5 баллов | Низкий уровень |

Ведомость результатов оценочного тестирования нормативно-правовой компетентности кандидатов, претендующих на включение в резерв управленческих кадров

для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования сельское поселение Болчары

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Количество правильных ответов | Уровень нормативно-правовой компетентности |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |  |  |  |

Подведение итогов оценочного тестирования нормативно-правовой компетентности кандидатов, претендующих на включение в резерв управленческих кадров

для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях муниципального образования сельское поселение Болчары

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Уровень грамотности |
| от 8 до 10 баллов | Высокий уровень |
| от 5 до 7 баллов | Средний уровень |
| от 0 до 4 баллов | Низкий уровень |

Приложение 3 к Методике

Методика проведения Специального конкурса по оценке кандидатов для включения в кадровый резерв, резервы управленческих кадров

1. Цель проведения Специального конкурса – выявление уровня управленческой и профессиональной компетентности кандидата, включающей аналитические способности, умение расставлять приоритеты, умение планировать, убеждать и др., а также оценка значимости проекта конкурсного задания, представленного кандидатом.

2. Индивидуальное собеседование состоит из 3 этапов:

1 этап. Самопрезентация кандидата, в ходе, которой он кратко информирует собеседников об автобиографических данных, о профессиональном опыте и возможностях применения его на новой должности, о причинах (мотивах) участия в конкурсе и т.д.

Время презентации не должно превышать 3-5 минут.

2 этап. Члены комиссии задают вопросы для уточнения сведений, содержащихся в представленных документах и самопрезентации кандидата (образование, специализация, дополнительное профессиональное образование, характер выполняемой прежде работы, причины ухода с предыдущего места работы, преимущества новой должности по сравнению с предыдущей, перспективы карьерного роста и т.д.).

3 этап. Профессиональные вопросы - основная часть индивидуального собеседования.

Вопросы должны способствовать выявлению уровня профессиональной подготовки кандидата.

При подготовке профессиональных вопросов используется должностная инструкция и иные документы, содержащие требования по конкретной должности.

3. Письменное задание (реферат) включает в себя подготовку и защиту письменной работы.

4. Разработанное кандидатом письменное задание (реферат) предоставляется в комиссию за 2 дня до установленной даты проведения 2 этапа конкурса. Секретарем комиссии проверяются требования, установленные к тексту конкурсного задания:

4.1. Объем текста от 3 до 10 страниц.

4.2. Шрифт 14, Times New Roman через 1,5 интервал.

4.3. Наличие стандартных ссылок на использованные источники литературы.

4.4. Параметры страницы: формат А-4, левое поле - 3 см, правое поле - 1,5 см, верхнее поле - 2 см, нижнее поле - 2 см.

4.5. Абзац 1,25 красная строка, допускается выделения полужирным шрифтом и курсивом, выравнивается по ширине.

4.6. Нумерация страниц начинается с титульного листа, но ставится только со второй страницы. Номер обозначается арабской цифрой и может располагаться по центру либо вверху, либо внизу страницы;

5. Защита письменного задания (реферата) производится непосредственно кандидатом в устной форме продолжительностью не более 15 минут и оценивается комиссией по основным критериям:

5.1. Актуальность выбранной темы.

6.1.1. Содержание письменного задания (реферата) полностью не соответствует теме - 0 баллов.

5.1.2. Содержание письменного задания (реферата) отчасти соответствует теме - 1 балл.

5.1.3. Содержание письменного задания (реферата) полностью соответствует теме - 2 балла.

5.2. Умение выделять главное, делать выводы.

5.2.1. Работа полностью не соответствует требованию - 0 баллов.

5.2.2. Отчасти соответствует требованию - 1 балл.

5.2.3. Работа полностью соответствует требованию - 2 балла.

5.3. Видение альтернативных вариантов решения проблемы, дальнейшего развития в планируемой деятельности, с учётом передового опыта других муниципальных образований, применение законодательства, нормативных правовых актов.

5.3.1. Работе отсутствует постановка проблемы - 0 баллов.

5.3.2. В целом проблема определена - 1 балл.

5.3.3. Проблема определена и дана ее содержательная характеристика, представлены ее основные аспекты - 2 балла.

5.4. Обоснованность и практическая реализуемость предложений по совершенствованию планируемого вида деятельности.

5.4.1. Предложения отсутствуют - 0 баллов.

5.4.2. Наличие предложений, не имеющих вероятность реализации в условиях существующей практики - 1 балл.

5.4.3. Наличие реализуемых предложений в условиях существующей практики - 2 балла.

Результаты написания письменного задания (реферата) заносятся в сводный оценочный лист результатов написания письменного задания (реферата) (форма № 7-а).

Уровень профессиональных знаний и умений можно оценивать по следующей шкале:

низкий уровень - 0-3 баллов;

средний уровень - 4-6 балла;

высокий уровень - 7-8 баллов.

Форма № 3-а

Сводный оценочный лист

результатов написания конкурсного задания\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество кандидата)

на замещение должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критериев оценки | Шкала оценки | | | | | Балл |
| 1. | Актуальность выбранной темы | Соответствие нормативно-правовой и научной литературы выбранной теме. | | | | |  |
| Содержание письменного задания (реферата) полностью не соответствует теме  0 баллов | Содержание письменного задания (реферата) отчасти соответствует теме  1 балл | | Содержание письменного задания (реферата) полностью соответствует теме  2 балла | |
| 2. | Умение выделять главное, делать выводы | Последовательное и непротиворечивое изложение основных идей по заданной теме. В работе выдерживается общая линия рассуждений, выводы соответствуют общему содержанию конкурсного задания, теме, а также цели и задачам. | | | | |  |
| Работа полностью не соответствует требованию  0 баллов | | Работа отчасти соответствует требованию  1 балл | | Работа полностью соответствует требованию  2 балла |
| 3. | Видение альтернативных вариантов решения проблемы, дальнейшего развития в планируемой деятельности, с учетом передового опыта других муниципальных образований, применение законодательства, нормативных правовых актов | Обоснование актуальности проблемы | | | | |  |
| В работе отсутствует постановка проблемы  0 балов | | В целом проблема определена  2 балла | | Проблема определена и дана ее содержательная характеристика, т.е. представлены ее основные аспекты  3 балла |
| 4. | Обоснованность и практическая реализуемость предложений по совершенствованию планируемого вида деятельности | Предложения отсутствуют  0 баллов | | Наличие предложений, не имеющих вероятность реализации в условиях существующей практики  1 балл | | Наличие реализуемых предложений в условиях существующей практики  2 балла |  |
| 5. | Общая сумма баллов |  | | | | |  |
| 6. | Уровень профессиональных знаний | Низкий уровень  Средний уровень  Высокий уровень | | | | | от 0 до 3 баллов  от 4 до 6 баллов  от 7 до 8 баллов |