

КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
ЗВЕРИНОГОЛОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ
ДУМА ЗВЕРИНОГОЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

РЕШЕНИЕ

от 28 сентября 2023 года № 206
село Звериноголовское

Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Дума Звериноголовского муниципального округа Курганской области

РЕШИЛА:

1. Утвердить Положение о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области согласно приложению 1 к настоящему решению.

2. Утвердить Положение о порядке формирования конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области согласно приложению 2 к настоящему решению.

3. Признать утратившими силу решения Звериноголовской районной Думы:

1) от 29 сентября 2016 года №79 «О конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском районе»;

2) от 31 января 2019 года №240 «О внесении изменений в приложение 1 к решению Звериноголовской районной Думы от 29 сентября 2016 года №79 "О конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском районе";

3) от 24 декабря 2020 года №43 «О внесении изменений в приложение 1 к решению Звериноголовской районной Думы от 29 сентября 2016 года №79 "О конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском районе".

4. Опубликовать настоящее решение в информационном бюллетене «Вестник Звериноголовского муниципального округа» и разместить на официальном сайте Звериноголовского муниципального округа Курганской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Председатель Думы Звериноголовского
муниципального округа Курганской области

Т.Б. Аргинбаева

Глава Звериноголовского муниципального
округа Курганской области

М.А. Панкратова

Приложение 1
к решению Думы Звериноголовского
муниципального округа Курганской области
от 28 сентября 2023 года №206
«Об утверждении Положения о порядке
проведения конкурса на замещение вакантной
должности муниципальной службы в
Звериноголовском муниципальном округе
Курганской области».

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области

1. Настоящим Положением о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области (далее - Положение) в соответствии со статьей 17 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации») определяется порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области (далее - вакантная должность муниципальной службы).

2. Конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы (далее - конкурс) в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области (далее - орган местного самоуправления) объявляется по решению представителя нанимателя (работодателя) при наличии вакантной (не замещенной муниципальным служащим) должности муниципальной службы, замещение которой в соответствии со статьей 17 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» может быть произведено на конкурсной основе.

3. Конкурс не проводится при назначении на должность муниципальной службы в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области (далее - должность муниципальной службы) муниципального служащего (гражданина Российской Федерации, гражданина иностранного государства - участника международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе, а также в иных случаях, предусмотренных Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации».

4. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, граждане иностранных государств - участников международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе (далее - граждане), достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным в соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» для замещения должностей муниципальной службы, при отсутствии обстоятельств, указанных в статье 13 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» в качестве ограничений, связанных с муниципальной службой.

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

5. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе орган местного самоуправления публикует объявление и информацию о проведении конкурса на официальном сайте органа местного самоуправления (при его наличии) в сети «Интернет».

В размещаемом на официальном сайте органа местного самоуправления объявлении о приеме документов для участия в конкурсе указывается следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности муниципальной службы, требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности, условия прохождения муниципальной службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 6 Положения, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемые дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, проект трудового договора, а также сведения об источнике подробной информации о конкурсе (телефон, факс, электронная почта, электронный адрес официального сайта органа местного самоуправления (при его наличии) в сети «Интернет»).

6. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в орган местного самоуправления:

а) личное заявление на имя представителя нанимателя (работодателя);

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, с приложением фотографии формата 4х6 в количестве 2 шт.;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению;

е) копию свидетельства о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

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

7. Муниципальный служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя представителя нанимателя (работодателя). Кадровая служба органа местного самоуправления, в котором муниципальный служащий замещает должность муниципальной службы, обеспечивает ему получение документов, необходимых для участия в конкурсе.

8. С согласия гражданина (муниципального служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности муниципальной службы, на замещение которой претендует гражданин (муниципальный служащий), связано с использованием таких сведений.

Достоверность сведений, представленных гражданином на имя представителя нанимателя (работодателя), подлежит проверке.

Проверка достоверности сведений, представленных муниципальным служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы, относящейся к высшей группе должностей муниципальной службы.

9. Гражданин (муниципальный служащий) по решению конкурсной комиссии не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности муниципальной службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о муниципальной службе для поступления на муниципальную службу и ее прохождения.

10. Документы, указанные в пунктах 6 и 7 Положения, представляются в орган местного самоуправления в течение 21 дня со дня публикации объявления об их приеме.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления являются основанием для отказа гражданину (муниципальному служащему) в их приеме.

11. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя (работодателем) после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности муниципальной службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну на основании заседания конкурсной комиссии о допуске муниципальных служащих (граждан) к участию во втором этапе конкурса.

В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на муниципальную службу, гражданин информируется в письменной форме представителем нанимателя (работодателем) о причинах отказа в участии во втором этапе конкурса в течение 7 дней с момента проведения заседания конкурсной комиссии, указанного в абзаце первом настоящего пункта Положения.

12. Претендент на замещение вакантной должности муниципальной службы, не допущенный к участию во втором этапе конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. Представитель нанимателя (работодатель) не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса направляет сообщения о дате, месте и времени его проведения гражданам (муниципальным служащим), допущенным к участию во втором этапе конкурса (далее - кандидаты).

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

Срок проведения второго этапа конкурса не может превышать 2 месяцев с момента принятия представителем нанимателя (работодателем) решения, указанного в пункте 11 Положения.

14. Для проведения конкурса образуется конкурсная комиссия в порядке, установленном Думой Звериноголовского муниципального округа Курганской области.

15. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности муниципальной службы, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении муниципальной или государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

16. Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, претендующих на замещение вакантной должности муниципальной службы, относящейся к высшей или главной группам должностей муниципальной службы, в качестве методов

оценки может применяться написание реферата, проведение групповых дискуссий, тестирование и индивидуальное собеседование.

Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, претендующих на замещение вакантной должности муниципальной службы в качестве методов оценки применяться тестирование и индивидуальное собеседование.

17. Тестирование кандидатов на конкретную вакантную должность муниципальной службы проводится по единому перечню теоретических вопросов. Вопросы составляются структурным подразделением органа местного самоуправления, в котором на имеющуюся вакантную должность муниципальной службы объявлен конкурс, на базе квалификационных требований к вакантной должности муниципальной службы.

Кандидатам на вакантную должность муниципальной службы предоставляется одинаковое время для подготовки письменного ответа на тест, количество которого определяется конкурсной комиссией.

Оценка тестирования проводится по количеству правильных ответов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

10 баллов, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 процентов;

8 баллов, если количество правильных ответов на вопросы составляет от 80 процентов включительно до 100 процентов;

6 баллов, если количество правильных ответов на вопросы составляет от 60 процентов включительно до 80 процентов;

4 балла, если количество правильных ответов на вопросы составляет менее 60 процентов.

18. Проведение групповых дискуссий базируется на практических вопросах. Кандидаты получают одинаковые практические задания и располагают равным количеством времени, количество которого определяется конкурсной комиссией, для подготовки устного (письменного) ответа, по окончании которого конкурсная комиссия проводит дискуссию с кандидатом. Оценка кандидата по результатам проведенной дискуссии осуществляется исходя из выявленного уровня профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированно отстаивать собственную точку зрения.

Результаты групповых дискуссий оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, предложенного для дискуссии, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, предложенного для дискуссии, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, предложенного для дискуссии, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, предложенного для дискуссии, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

19. Для определения темы реферата используются вопросы, связанные с профессиональной деятельностью, выполнение которой предполагается осуществлять по данной должности, и исходя из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности муниципальной службы и других положений должностной инструкции по конкретной вакантной должности муниципальной службы.

Кандидаты получают равнозначные по сложности вопросы и располагают одинаковым временем для подготовки реферата, количество которого определяется конкурсной комиссией.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии исходя из последовательности, полноты, глубины и качества раскрытия содержания темы реферата, правильного использования понятий и терминов:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины;

в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

20. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии исходя из последовательности, полноты, глубины и правильности раскрытия содержания вопроса, правильного использования понятий и терминов. При оценке индивидуального собеседования подлежат учету высокая активность претендента, высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

21. По итогам второго этапа конкурса (за исключением тестирования кандидатов) каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, обосновывающей решение о соответствующей оценке.

Баллы, выставленные всеми членами конкурсной комиссии, суммируются.

22. Победителем по итогам проведения конкурсных процедур признается кандидат, который набрал по сумме наибольшее количество баллов.

При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии. Победителем признается кандидат, который набрал наибольшее количество голосов членов конкурсной комиссии.

23. В случае отказа кандидата, победившего в конкурсе, заключить трудовой договор на вакантную должность муниципальной службы представитель нанимателя (работодатель) вправе предложить вакантную должность следующему кандидату, получившему наибольшее количество баллов.

24. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности муниципальной службы, на замещение которой он был объявлен, представитель нанимателя (работодатель) может принять решение о проведении повторного конкурса.

25. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

26. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность муниципальной службы либо отказа в таком назначении.

27. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании конкурсной комиссии.

28. По результатам конкурса издается акт представителя нанимателя (работодателя) о назначении победителя конкурса на вакантную должность муниципальной службы и заключается трудовой договор с победителем конкурса.

29. Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, сообщается о результатах конкурса в письменной форме в течение 7 дней со дня его завершения. Информация о результатах конкурса в указанный срок размещается на официальном сайте органа местного самоуправления в сети «Интернет».

30. Документы претендентов на замещение вакантной должности муниципальной службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве органа местного самоуправления, после чего подлежат уничтожению.

31. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

32. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 2
к решению Думы Звериноголовского
муниципального округа Курганской области
от «28» сентября 2023 г. №206
«Об утверждении Положения о порядке
проведения конкурса на замещение вакантной
должности муниципальной службы в
Звериноголовском муниципальном
округе Курганской области».

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области

1. Настоящим Положением о порядке формирования конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области в соответствии со статьей 17 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» определяется порядок формирования конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области (далее - конкурс).

2. Для проведения конкурса в Звериноголовском муниципальном округе Курганской области (далее - орган местного самоуправления) правовым актом органа местного самоуправления образуется конкурсная комиссия органа местного самоуправления для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в органе местного самоуправления (далее - конкурсная комиссия), действующая на постоянной основе.

3. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Общее число членов конкурсной комиссии составляет 7 человек.

4. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя (работодатель) и (или) уполномоченные им муниципальные служащие (в том числе из подразделения по вопросам муниципальной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы). В состав конкурсной комиссии могут входить представители научных и образовательных учреждений, других организаций в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с муниципальной службой, без указания персональных данных экспертов, число которых в случае их участия должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

5. Состав конкурсной комиссии на замещение вакантной должности муниципальной службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

6. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

7. В органе местного самоуправления допускается образование нескольких конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей муниципальной службы.

8. Персональный состав конкурсной комиссии, сроки и порядок ее работы определяются правовым актом органа местного самоуправления.