

**Методика
проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы
администрации Покровского района**

1. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы администрации Покровского района (далее - администрации района) и проводится в два этапа.
2. На первом этапе конкурса на основании распоряжения главы администрации района публикуется объявление о приеме документов для участия в конкурсе не менее чем в одном периодическом печатном издании, обеспечивается прием и регистрация документов от претендентов на замещение вакантной должности, проверка полноты представленных документов и соответствия их оформления предъявляемым требованиям.
3. По завершении первого этапа конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы после принятия главой администрации района решения о дате, времени и месте проведения второго этапа конкурса конкурсная комиссия проводит второй этап конкурса, который состоит из двух стадий.
4. На первой стадии конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, проводит сравнительный анализ документов, представленных кандидатами на замещение вакантной должности устанавливает соответствие кандидатов установленным квалификационным требованиям к вакантной должности муниципальной службы, определяет методы проведения конкурса по каждой вакантной должности.
5. Вторая стадия конкурса проводится с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на вакантную должность муниципальной службы на второй стадии конкурса конкурсная комиссия применяет методы: тестирование; проведение групповых дискуссий; написание реферата, индивидуальное собеседование и другие.

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 них (например, тестированием), конкурс может считаться завершенным.

Тестирование кандидатов на конкретную вакантную должность проводится по единому перечню теоретических вопросов, заранее подготовленному структурным подразделением администрации района, в котором имеется вакантная должность. Тест составляется на базе квалификационных требований к кандидатам на замещение вакантных должностей муниципальной службы администрации района.

Кандидатам на вакантную должность предоставляется одно и то же время для подготовки письменного ответа.

Оценка теста проводится по количеству правильных ответов.

Проведение дискуссий базируется на практических вопросах – конкретных ситуациях, заранее подготовленных управлением, в котором имеется вакантная должность.

Кандидаты на вакантную должность получают одинаковые практические задания и располагают одним и тем же временем для подготовки устного ответа.

Затем конкурсная комиссия проводит дискуссию, оценку и отбор кандидата на вакантную должность с учетом результатов устного ответа и участия в дискуссии.

Для написания реферата рекомендуется использовать вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей и полномочий по муниципальной должности, на замещение ко-

торой претендуют кандидаты. Темы рефератов определяет структурное подразделение администрации района, в котором имеется вакантная должность.

Кандидаты на вакантную должность пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки.

Конкурсная комиссия оценивает рефераты по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопроса.

Кроме перечисленных выше методов, на втором этапе конкурса могут применяться и другие методы профессиональной и личностной оценки кандидатов на вакантную должность, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации (например, собеседование).

6. Результаты работы конкурсной комиссии оформляются в соответствии с Регламентом конкурсной комиссии Покровского района.