

КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

ПРИКАЗ

«15» августа 2025 г.

г. Ставрополь

№ 29-од

О внесении изменений в приказ председателя контрольно-счетной палаты города Ставрополя от 09 июня 2022 г. № 34-од «О конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в контрольно-счетной палате города Ставрополя»

В соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации», Положением о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в городе Ставрополе, утвержденным решением Ставропольской городской Думы и в целях приведения в соответствие с действующим законодательством

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие изменения в приказ председателя контрольно-счетной палаты города Ставрополя от 09 июня 2022 г. № 34-од «О конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в контрольно-счетной палате города Ставрополя» (далее – Приказ):

1.1. Изложить Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы города Ставрополя в контрольно-счетной палате города Ставрополя, утвержденную Приказом в новой редакции, согласно приложению к настоящему Приказу.

3. Настоящий приказ вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования в сетевом издании «Правовой портал администрации города Ставрополя» (право-ставрополь.рф).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель

М.К. Колесова

Приложение
к приказу председателя
контрольно-счетной палаты
города Ставрополя
от «15» августа 2025 г. № 29-од

«Приложение 2

к приказу председателя
контрольно-счетной палаты
города Ставрополя
от 09 июня 2022 г. № 34-од

МЕТОДИКА

проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы города Ставрополя в контрольно-счетной палате города Ставрополя

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы города Ставрополя в контрольно-счетной палате города Ставрополя (далее – Методика) разработана в соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон), Положением о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в городе Ставрополе, утвержденным решением Ставропольской городской Думы (далее – Положение).

2. Конкурс осуществляется конкурсной комиссией для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в контрольно-счетной палате города Ставрополя (далее - конкурсная комиссия) и заключается в оценке профессионального уровня граждан (муниципальных служащих), допущенных к участию в конкурсе, их соответствия установленным квалификационным требованиям к замещению вакантной должности муниципальной службы, на которую проводится конкурс.

3. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении муниципальной службы, осуществлении 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, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

Применение всех перечисленных методов оценки не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией самостоятельно.

В контрольно-счетной палате города Ставрополя второй этап конкурса

включает в себя выполнение тестовых заданий и (или) прохождение индивидуального собеседования с кандидатами, оценку их знаний, навыков и умений (профессионального уровня) конкурсной комиссией на замещение вакантной должности муниципальной службы.

4. Материалы тестового задания для проведения конкурса подготавливаются руководителями структурных подразделений (отделов) – руководителями инспекций контрольно-счетной палаты и секретарем конкурсной комиссии, и представляются в конкурсную комиссию для проведения тестового испытания не позднее чем за 5 рабочих дней до дня проведения второго этапа конкурса.

В тестовые задания включаются вопросы, определяющие знания Конституции Российской Федерации, федеральных законов «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Бюджетного кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Ставропольского края, Устава муниципального образования города Ставрополя Ставропольского края и иных муниципальных правовых актов города Ставрополя, регламентирующих вопросы, соответствующие направлениям деятельности контрольно-счетной палаты, применительно к исполнению должностных обязанностей муниципального служащего по должности, на которую проводится конкурс.

Уровень сложности вопросов для тестового задания определяется для каждой конкретной должности муниципальной службы в зависимости от категории должностей, к которым она относится, с разным набором количественных и качественных составляющих.

Тестирование проводится одновременно со всеми кандидатами по 20 вопросам с предложенными вариантами ответов на них. Количество вариантов ответов на каждый вопрос теста должно быть не менее трех. Кандидатам предоставляется равное количество времени для подготовки письменных ответов на вопросы теста. Общее время для подготовки ответов не должно превышать 30 минут.

Результаты тестирования оцениваются членами конкурсной комиссии по десятибалльной шкале:

- 10 баллов, если даны правильные ответы на 19 - 20 вопросов теста;
- 9 баллов, если даны правильные ответы на 17 - 18 вопросов теста;
- 8 баллов, если даны правильные ответы на 15 - 16 вопросов теста;
- 7 баллов, если даны правильные ответы на 13 - 14 вопросов теста;
- 6 баллов, если даны правильные ответы на 11 - 12 вопросов теста;
- 5 баллов, если даны правильные ответы на 9 - 10 вопросов теста;
- 4 балла, если даны правильные ответы на 7 - 8 вопросов теста;
- 3 балла, если даны правильные ответы на 5 - 6 вопросов теста;

- 2 балла, если даны правильные ответы на 3 - 4 вопроса теста;
- 1 балл, если даны правильные ответы на 1 - 2 вопроса теста;
- 0 баллов, если даны неправильные ответы на все вопросы теста.

Кандидатам, набравшим равное количество баллов, выдаются 10 дополнительных вопросов, для подготовки ответов на которые предоставляется не более 10 минут.

Результаты дополнительного тестирования оцениваются членами конкурсной комиссии по десятибалльной шкале:

- 10 баллов, если даны правильные ответы на 10 вопросов теста;
- 9 баллов, если даны правильные ответы на 9 вопросов теста;
- 8 баллов, если даны правильные ответы на 8 вопросов теста;
- 7 баллов, если даны правильные ответы на 7 вопросов теста;
- 6 баллов, если даны правильные ответы на 6 вопросов теста;
- 5 баллов, если даны правильные ответы на 5 вопросов теста;
- 4 балла, если даны правильные ответы на 4 вопроса теста;
- 3 балла, если даны правильные ответы на 3 вопроса теста;
- 2 балла, если даны правильные ответы на 2 вопроса теста;
- 1 балл, если дан правильный ответ на 1 вопрос теста;
- 0 баллов, если даны неправильные ответы на все вопросы теста.

5. При проведении индивидуального собеседования секретарь конкурсной комиссии представляет членам конкурсной комиссии:

справку на каждого кандидата об уровне образовании, стаже работы по специальности, стаже муниципальной (государственной) службе, последнем месте работы.

6. Индивидуальное собеседование проводится по отдельности с кандидатами в форме свободной беседы, в ходе которого члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы с целью получения о нем дополнительных сведений, оценки его профессиональных и личностных качеств.

Общая оценка проведения индивидуального собеседования складывается из оценок составляющих ее элементов по десятибалльной шкале:

- последовательность, объем и качество ответов;
- уровень профессиональных знаний и правильность использования понятий и терминов;
- аналитические способности и навыки делового и профессионального общения.

По результатам проведения индивидуального собеседования конкурсной комиссией определяется наиболее подготовленный кандидат.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах на вопросы, охватывающие основные интересующие конкурсную комиссию темы.

По результатам индивидуального собеседования члены конкурсной комиссии оценивают кандидатов по 4-балльной шкале:

4 балла – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую степень активности, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умение вести деловые переговоры, обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

3 балла – 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;

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

1 балл – 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.

7. По результатам прохождения тестового задания и (или) проведения индивидуального собеседования секретарь конкурсной комиссии рассчитывает для каждого кандидата суммированное количество баллов, полученных кандидатами, и составляет ранжированный список кандидатов в зависимости от суммы баллов.

Победившим в конкурсе считается кандидат, набравший наибольшее количество баллов. При равном количестве баллов у нескольких кандидатов решение о победителе конкурса принимается конкурсной комиссией в отсутствие кандидата открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании конкурсной комиссии.

8. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании. Результаты голосования указываются в протоколе.

В протоколе отражаются результаты тестового испытания и (или) итоги проведенного индивидуального собеседования. Протокол оформляется секретарем конкурсной комиссии и направляется в 7-дневный срок со дня его подписания председателю контрольно-счетной палаты.».
