

Утверждено
распоряжением Счётной палаты
Ненецкого автономного округа
от 31.12.2013 № 106-сп
(в ред. распоряжения от 22.08.2017 № 56)

**МЕТОДИКА
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ СЧЕТНОЙ
ПАЛАТЫ НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА**

I. Общие положения

1.1. Настоящая Методика проведения конкурса на включение в кадровый резерв Счетной палаты Ненецкого автономного округа (далее - Методика) определяет порядок проведения конкурса на включение в кадровый резерв Счетной палаты Ненецкого автономного округа (далее - Счетная палата).

II. Проведение конкурса

2.1. Конкурс на включение в кадровый резерв Счетной палаты Ненецкого автономного округа объявляется распоряжением Счетной палаты Ненецкого автономного округа.

2.2. Для оценки профессиональных и личностных качеств, в том числе профессиональных знаний и навыков кандидатов, на втором этапе Конкурса конкурсная комиссия применяет следующие методы (испытания):

- а) тестирование;
- б) написание реферата;
- в) индивидуальное собеседование.

Применение всех перечисленных методов не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении Конкурса определяется в объявлении о проведении конкурса.

2.3. Тестирование кандидатов на конкретную должность гражданской службы проводится по единому перечню теоретических вопросов. Вопросы составляются аудитором Счетной палаты на базе квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы, с учетом квалификационных требований к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

В перечень также включаются вопросы, связанные с прохождением гражданской службы и противодействием коррупции.

Кандидатам предоставляется одинаковое время для подготовки письменного ответа.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

10 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;

8 баллов, если даны правильные ответы на менее чем, 100%, но более или равно 80% вопросов;

6 баллов, если даны правильные ответы на менее, чем 80%, но более или равно 60% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на менее, чем 60%, но более или равно 40% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на менее, чем 40%, но более или равно 30% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на менее 30% процентов вопросов.

2.4. Для определения темы реферата используются вопросы, связанные с профессиональной деятельностью, выполнение которой предполагается осуществлять по данной должности, и исходя из соответствующих квалификационных требований к должности гражданской службы и других положений должностного регламента по конкретной должности, установленных в Счетной палате.

Темы разрабатываются аудитором Счетной палаты.

Кандидаты получают равнозначные по сложности вопросы и располагают одинаковым временем для подготовки реферата.

Реферат оценивается каждым из членов конкурсной комиссии:

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.

2.5. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии с целью оценки профессиональных и личностных качеств, в том числе профессиональных знаний и умений кандидатов.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются каждым из членов 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.

2.6. Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие.

2.7. По итогам Конкурса каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, обосновывающей решение о соответствующей оценке.

2.8. Баллы, выставленные всеми членами конкурсной комиссии, суммируются.

2.9. Кандидат, набравший по итогам проведения конкурсных процедур менее 60% от максимально возможной суммы баллов в кадровый резерв Счетной палаты Ненецкого автономного округа не включается.

III. Заключительные положения

3.1. О результатах Конкурса кандидатам сообщается в письменной форме в порядке и в сроки, установленные законодательством.

Информация о результатах Конкурса также размещается на официальном сайте Счетной палаты www.спнао.рф в сети Интернет.

3.2. По желанию лиц, участвовавших в Конкурсе, им выдается выписка из протокола заседания конкурсной комиссии.

3.3. Документы участников Конкурса могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения Конкурса. До истечения этого срока документы претендентов и протоколы заседаний конкурсной комиссии хранятся в Счетной палате, после чего подлежат уничтожению.

3.4. Расходы, связанные с участием кандидатов в Конкурсе (проезд к месту проведения Конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются ими за счет собственных средств.

3.5. Решение конкурсной комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с законодательством Российской Федерации.