



## МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ПРАВОВОЙ АКТ ГОРОДА ВЛАДИВОСТОКА

### О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ПРАВОВОЙ АКТ ГОРОДА ВЛАДИВОСТОКА ОТ 08.07.2019 № 97-МПА «О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ГОРОДА ВЛАДИВОСТОКА»

Принят Думой города Владивостока 30 сентября 2021 года

1. Внести в муниципальный правовой акт города Владивостока от 08.07.2019 № 97-МПА «О кадровом резерве города Владивостока» (Вестник Думы города Владивостока, 2019, № 22 (часть 1), стр. 287; 2020, № 34, стр. 67) следующие изменения:

в разделе 1:

пункт 1.3 дополнить словами «При проведении конкурса используются следующие методы оценки кандидатов: тестирование, индивидуальное собеседование (далее – собеседование).»;

пункт 1.4 дополнить словами «Допускается неоднократное назначение участника кадрового резерва на должности муниципальной службы в течение срока его пребывания в кадровом резерве.»;

в разделе 2:

пункт 2.2 дополнить абзацем пятым следующего содержания:

«утверждение теста для проведения тестирования по каждой группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс.»;

пункт 2.5 изложить в следующей редакции:

«2.5. К полномочиям председателя комиссии относится:

определение даты заседания комиссии;

утверждение повестки заседания комиссии;

ведение заседаний комиссии;

решение вопроса об участии в заседании комиссии при проведении тестирования кандидатов представителей органов местного самоуправления города Владивостока, Владивостокской городской муниципальной избирательной комиссии в качестве экспертов (далее – эксперты);

утверждение ведомости оценки результатов прохождения кандидатами тестирования (далее – ведомость оценки).»;

пункт 2.10 изложить в следующей редакции:

«2.10. О принятом комиссией решении органы местного самоуправления города Владивостока, Владивостокская городская муниципальная избирательная комиссия информируются в течение одного месяца со дня заседания комиссии путем направления им копии протокола заседания комиссии. Решение комиссии, оформленное в виде выписки из протокола заседания комиссии, направляется в течение одного месяца со дня заседания комиссии лицу, в отношении которого оно вынесено, посредством почтовой связи, а при наличии согласия данного лица – в виде электронного документа, заверенного усиленной квалифицированной электронной подписью секретаря комиссии или члена комиссии, исполняющего его обязанности, по электронной почте.»;

в разделе 3:

пункт 3.2 дополнить словами «Срок проведения каждого этапа конкурса по решению комиссии может быть продлен, но не более чем на 30 дней. При наличии по итогам первого этапа конкурса менее двух кандидатов конкурс по решению комиссии прекращается. Информация о прекращении конкурса, о продлении этапа конкурса размещается секретарем комиссии на официальном сайте администрации города Владивостока в течение пяти рабочих дней со дня принятия соответствующего решения комиссией.»;

в пункте 3.4:

дополнить абзацем десятым следующего содержания:

«Кандидат, постоянно проживающий за пределами территории Приморского края, вправе представить документы посредством почтовой связи

с предъявлением необходимых в соответствии с настоящим пунктом оригиналов документов по прибытии на второй этап конкурса. Непредставление кандидатом, постоянно проживающим за пределами территории Приморского края, оригиналов документов по прибытии на второй этап конкурса является основанием для недопуска кандидата к участию во втором этапе конкурса.»;

слова «направление документов посредством почтовой связи или иным способом, кроме представления лично;» заменить словами «нарушение правил направления документов, установленных настоящим пунктом;»;

пункт 3.6 изложить в следующей редакции:

«3.6. Секретарь комиссии в течение 20 дней со дня окончания первого этапа конкурса посредством размещения информации на официальном сайте администрации города Владивостока уведомляет о дате, времени и месте проведения второго этапа конкурса. В случае невозможности организации тестирования и/или собеседования для всех кандидатов одновременно в информации о втором этапе конкурса указывается дата, время и место проведения тестирования и/или собеседования для каждого кандидата с указанием его фамилии и инициалов.»;

пункт 3.7 изложить в следующей редакции:

«3.7. Второй этап конкурса предусматривает тестирование кандидатов и собеседование.

Тестирование проводится в целях оценки знаний и умений, необходимых кандидату для прохождения муниципальной службы:

по группе должностей муниципальной службы, по которой объявлен конкурс (1 часть теста);

по направлению профессиональной (служебной) деятельности по должностям муниципальной службы, для замещения которых формируется кадровый резерв (2 часть теста).

Тест формируется с учетом установленных законом Приморского края, муниципальным правовым актом города Владивостока квалификационных

требований на основе предложений членов комиссии, экспертов. Тест включает 40 вопросов, на каждый из которых имеется только один правильный ответ.

Тестирование организуется секретарем комиссии в очной форме после утверждения комиссией теста (тестов). Тестирование осуществляется в течение 60 минут, а для кандидата, принимающего участие в конкурсе по нескольким группам должностей муниципальной службы, в течение 120 минут.

При проведении тестирования может использоваться бумажный носитель или программное обеспечение. При проведении тестирования с использованием бумажного носителя кандидат по окончании тестирования проставляет на тесте свою фамилию, имя, отчество (при наличии), дату, личную подпись.

Допущенные кандидатом при прохождении тестирования исправления заверяются его личной подписью.

Кандидат при прохождении тестирования не вправе использовать справочные и иные материалы, электронные устройства.

С целью обеспечения контроля равных условий для всех кандидатов тестирование проводится в присутствии не менее 2 членов комиссии или экспертов, которые обладают необходимыми знаниями для оценки правильности выполнения теста (тестов).

Члены комиссии или эксперты, присутствовавшие при проведении тестирования, проводят оценку результатов прохождения кандидатами тестирования, готовят ведомость оценки. В ведомость оценки включается информация о фамилии, имени, отчестве (при наличии) кандидата, группе должностей муниципальной службы, по которой он участвует в конкурсе, присвоенных кандидату баллах по результатам тестирования. Оценка результатов прохождения тестирования кандидатом, принимающим участие в конкурсе по нескольким группам должностей муниципальной службы, осуществляется по каждой группе должностей муниципальной службы отдельно.

Ведомость оценки подписывается всеми членами комиссии или экспертами, принимавшими участие в ее составлении.

Каждые 4 правильных ответа при прохождении тестирования оцениваются в один балл. Максимальный балл при прохождении тестирования составляет 10 баллов.

Кандидат, правильно ответивший на 3 и менее вопросов теста, или не имевший правильных ответов, или заявивший об отказе от прохождения тестирования в устной форме, или не явившийся для прохождения тестирования, или использовавший при прохождении тестирования справочные и иные материалы, электронные устройства, получает 0 баллов и не допускается на собеседование, о чем делается отметка в ведомости оценки.

В случаях наличия угрозы жизни и здоровью людей по решению комиссии тестирование не проводится.

В ходе собеседования комиссия:

выясняет наличие у кандидата ограничений, связанных с муниципальной службой;

опрашивает кандидата по вопросам профессиональной компетенции, а также о самооценке кандидатом его профессиональных знаний и навыков, планах их совершенствования, мотивах служебной деятельности;

обсуждает с кандидатом результаты тестирования.

Кандидат в устной форме представляет комиссии краткую (до 5 минут) информационную справку о личных достижениях, а также о проектах (мероприятиях), в разработке и (или) реализации которых он принимал (принимает) участие.

По решению комиссии при проведении собеседования с кандидатом может использоваться телефонная связь, обеспечивающая возможность членам комиссии слышать речь кандидата, задавать ему вопросы, о чем делается специальная отметка в протоколе заседания комиссии.

Комиссия в ходе собеседования изучает профессиональные и личностные качества кандидата, учитывая его соответствие установленным квалификационным требованиям, наличие у него профессиональных знаний и

навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей по группе (группам) должностей муниципальной службы.

По результатам собеседования каждый член комиссии, присутствовавший на заседании, оценивает кандидата путем присвоения ему балла (от 1 до 10), вносит сведения о количестве присвоенных баллов в бюллетень, заверяет его своей подписью.

Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, присвоенных кандидату членами комиссии по результатам собеседования, и баллов, набранных кандидатом по результатам тестирования.

По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь комиссии формирует результаты рейтинговой оценки кандидатов с указанием набранных кандидатами итоговых баллов в порядке их убывания (далее – рейтинг кандидатов). Рейтинг кандидатов отражается в протоколе заседания комиссии.»;

пункт 3.8 изложить в следующей редакции:

«3.8. Для включения в кадровый резерв учитываются:

более высокая (по сравнению с другими кандидатами) квалификация;

большой практический опыт в определенной сфере;

опыт работы на руководящих должностях;

готовность к повышению квалификации и самосовершенствованию;

склонность к работе в коллективе;

устойчивые коммуникативные навыки (убеждения, ведения дискуссии, прочие навыки в зависимости от группы должностей муниципальной службы, на которую проводится конкурс);

навыки ведения деловой переписки;

навыки работы с программным обеспечением, электронно-поисковыми, справочно-правовыми системами, офисной оргтехникой;

знание и соблюдение норм деловой этики;

прохождение обучения по программам среднего профессионального, высшего образования, дополнительного профессионального образования в определенной сфере;

наличие решения представителя нанимателя (работодателя), принятого с учетом рекомендаций аттестационной комиссии, о включении муниципального служащего органа местного самоуправления, муниципальной избирательной комиссии в кадровый резерв для замещения должности муниципальной службы в порядке должностного роста;

знание основ законодательства о муниципальной службе и противодействии коррупции;

опыт участия в разработке и (или) реализации проектов (мероприятий), имеющих высокую социальную и (или) экономическую значимость;

опыт работы в системах электронного документооборота.

Решение по результатам конкурса принимается в отсутствие кандидатов путем голосования.

На голосование комиссии выносятся вопросы в отношении кандидатов, набравших 10 и более итоговых баллов.»;

в пункте 3.9:

абзац четвертый изложить в следующей редакции:

«оставить материалы в отношении кандидата без рассмотрения.»;

дополнить абзацем пятым следующего содержания:

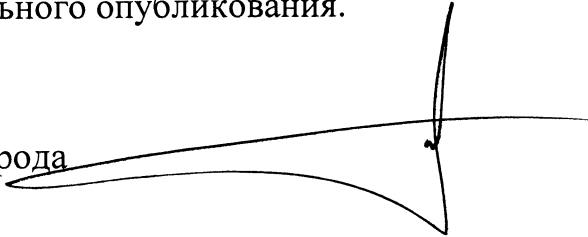
«При оставлении материалов в отношении кандидата без рассмотрения указывается одна из следующих причин: непредставление кандидатом оригиналов документов по прибытии на второй этап конкурса, недопуск кандидата на собеседование, неявка кандидата на собеседование, невозможность связаться с кандидатом по телефону в случае принятия комиссией решения о проведении собеседования с использованием телефонной связи, итоговый балл кандидата составляет 9 и менее баллов.»;

дополнить пунктом 3.10 следующего содержания:

«3.10. Документы кандидатов, не включенных в кадровый резерв, возвращаются им по письменному заявлению в течение трех лет со дня окончания (прекращения) конкурса.».

2. Настоящий муниципальный правовой акт вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава города



К.В. Шестаков

г. Владивосток

08 октября 2021 года

№ 234-МПА