

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ПЕЧНИКОВСКОЕ»**

**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ СОВЕТ ЧЕТВЕРТОГО СОЗЫВА**

**Десятая сессия**

**Р Е Ш Е Н И Е**

от «24» апреля 2018 года № 45

**О внесении изменений в решение муниципального Совета  
от 21 июня 2016 года № 159 «Об утверждении Положения о порядке  
проведения конкурса по отбору кандидатур на должность главы  
муниципального образования «Печниковское»**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), областным законом от 23.09.2004 № 259-внеоч.-ОЗ «О реализации государственных полномочий Архангельской области в сфере правового регулирования организации и осуществления местного самоуправления», Уставом муниципального образования «Печниковское» муниципальный Совет муниципального образования «Печниковское»

***р е ш а е т:***

1. Внести следующие изменения и дополнения в решение муниципального Совета от 21 июня 2016 года № 159 «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса по отбору кандидатур на должность главы муниципального образования «Печниковское»:

1. В пункте IV. Условия и порядок проведения конкурса:

1.1. Подпункт 4.1. изложить в следующей редакции:

«4.1. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в конкурсную комиссию следующие документы:

1) личное заявление о допуске к участию в конкурсе по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению, а также согласие на обработку персональных данных по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

2) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р «Об утверждении формы анкеты, представляемой гражданином Российской Федерации, поступающим на государственную гражданскую службу Российской Федерации или на муниципальную службу в

Российской Федерации», с приложением фотографии, выполненной на матовой бумаге в черно-белом изображении форматом 4 х 6 см;

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

4) копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

5) копии документов об образовании и о квалификации, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

6) документы воинского учета – для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

7) документ (заключение медицинского учреждения) по форме № 001-ГС/у об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу или ее прохождению, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 года № 984н;

8) согласие на прохождение процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению;

9) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной постановлением Правительства Российской Федерации от 06 февраля 2010 года № 63 «Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне»;

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

11) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по форме, утвержденной административным регламентом Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, утвержденной приказом МВД России от 07 ноября 2011 года № 1121;

12) информацию о наличии (отсутствии) обстоятельств, предусмотренных подпунктом «в» пункта 3.2 статьи 4 Федерального закона от 12 июня 2002 года № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации».

1.2. Подпункт 4.2. изложить в следующей редакции:

«4.2. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе, вправе представить в конкурсную комиссию следующие документы:

1) копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

2) документы, характеризующие профессиональную подготовку и личные качества кандидата;

3) программу кандидата по развитию муниципального образования (далее – программа) в произвольной форме объемом до 15 страниц машинописного текста, содержащую информацию об оценке текущего социально-экономического состояния муниципального образования, описания основных проблем социально-экономического развития муниципального образования и комплекс предлагаемых мер по их решению, сроки, ресурсное обеспечение и механизмы реализации программы;

4) иные документы по желанию кандидата.

2.В приложении 5 к решению муниципального Совета от 21 июня 2016 года № 159 «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса по отбору кандидатур на должность главы муниципального образования «Печниковское» «Перечень методов оценки кандидатов на должность главы муниципального образования»:

2.1. Пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2. В целях проведения объективной и прозрачной оценки кандидата, а также в свете участия в отборе большого числа кандидатов используется тестирование.

Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов и содержания тестов.

Тест представляет собой перечень вопросов и несколько вариантов ответа на каждый вопрос, среди которых один или несколько ответов являются правильными.

Тест (вопросы и варианты ответов) формирует и утверждает конкурсная комиссия.

При составлении теста следует избегать неоднозначности вопросов и сложных формулировок.

Перед началом тестирования проводится подробный инструктаж участников о правилах и условиях проведения тестирования.

Во время проведения тестирования участникам запрещается:

- пользоваться вспомогательными материалами;
- пользоваться электронными приборами;
- вести переговоры с другими участниками тестирования;
- покидать помещение, в котором проводится тестирование.

При нарушении участником правил тестирования он отстраняется от тестирования с вынесением нулевой оценки по итогам тестирования.

По окончании тестирования участникам выставляются баллы.

Оценка результатов тестирования осуществляется конкурсной комиссией исходя из числа правильных ответов, данных кандидатом на вопросы теста.

По результатам тестирования членами конкурсной комиссии кандидатам выставляется:

пять баллов, если даны правильные ответы на 86 – 100 процентов вопросов теста;

четыре балла, если даны правильные ответы на 70 – 85 процентов вопросов теста;

три балла, если даны правильные ответы на 51 – 69 процентов вопросов теста;

два балла, если даны правильные ответы на 35 – 50 процентов вопросов теста;

один балл, если даны правильные ответы на 20 – 34 процентов вопросов теста;

ноль баллов, если даны правильные ответы менее чем на 20 процентов вопросов теста.

## 2.2. Пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3. В начале собеседования кандидат излагает тезисы программы. Изложение тезисов программы не может превышать пять минут. Программа должна содержать информацию об оценке текущего социально-экономического состояния муниципального образования, описание основных проблем социально-экономического развития муниципального образования и комплекс предлагаемых мер по их решению, сроки, ресурсное обеспечение и механизмы реализации программы.

Программа оценивается членами конкурсной комиссии следующим образом:

в пять баллов, если отмечена высокая экономическая эффективность и социальная значимость программы, мероприятия программы актуальны, возможна их практическая реализация, выводы логичны и обоснованы, в программе представлены предложения по развитию муниципального образования, представлен механизм реализации программы и ее ресурсное обеспечение;

в четыре балла, если отмечена высокая экономическая эффективность и социальная значимость программы, мероприятия программы актуальны, возможна их практическая реализация, представлен механизм реализации программы и ее ресурсное обеспечение, но не представлены предложения по развитию муниципального образования;

в три балла, если отмечена недостаточная экономическая эффективность и социальная значимость программы, недостаточно логичны и обоснованы выводы, отдельные мероприятия программы неактуальны;

в два балла, если экономическая эффективность и социальная значимость программы минимальна, практическая реализация большинства мероприятий программы затруднительна;

в один балл, если отмечена низкая экономическая эффективность и социальная значимость программы, практическая реализация большинства мероприятий программы невозможна;

в 0 баллов, если отмечена низкая экономическая эффективность и социальная значимость программы, мероприятия программы неактуальны, практическая реализация мероприятий программы невозможна, выводы нелогичны и необоснованны.

Собеседование представляет собой устные ответы кандидатов на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии. На собеседовании кандидату следует задавать вопросы, касающиеся уточнения полученных из анкеты сведений об его образовании, опыте, полученных навыках и знаниях. Также возможны вопросы личного характера: цели, устремления в жизни, карьерные планы. Целесообразно применение такого эффективного средства, как самопрезентация кандидата.

Основной целью собеседования является получение ответа на вопрос, заинтересован ли кандидат в избрании на должность главы муниципального образования и способен ли он выполнять служебные обязанности.

Собеседование имеет ряд преимуществ:

проверяются не только профессиональные, но и личностные качества кандидата - стрессоустойчивость, гибкость и креативность;

дает возможность проверить коммуникативные знания и навыки претендента, в частности, умение отстаивать свое мнение;

позволяет выявить мотивацию и ценностные ориентации кандидата;

позволяет выявить дополнительную информацию о кандидате, например, готовность к принятию дополнительных нагрузок (командировки, ненормированный рабочий день и т.д.).

Результаты собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в пять баллов, если кандидат четко и логически последовательно изложил свое видение работы главы муниципального образования, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопросов, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний, 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 четыре балла, если кандидат четко и последовательно изложил свое видение работы главы муниципального образования, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в три балла, если кандидат изложил свое видение работы главы муниципального образования, последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопросов, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных

знаний, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в два балла, если кандидат нечетко изложил свое видение работы главы муниципального образования, не раскрыл содержание вопросов, допустил незначительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в один балл, если кандидат нечетко изложил свое видение работы главы муниципального образования, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в ноль баллов, если кандидат не изложил свое видение работы главы муниципального образования, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний, аналитических способностей, проявил неготовность следовать взятым на себя обязательствам.».

2. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель муниципального Совета  
муниципального образования «Печниковское»

А.В. Боголепов

Глава муниципального  
образования «Печниковское»

Н.А. Горбунова