#### АДМИНИСТРАЦИЯ

# Саянского района

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с.Агинское

11.05.2018г. № 324-п

Об утверждении положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная межпоселенческая клубная система Саянского района»

В соответствии со статьей 18 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», руководствуясь статьями 62, 81 Устава муниципального образования Саянский район Красноярского края,ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить положение о проведении конкурса на замещение вакантной должности директора и (или) художественного руководителя муниципального бюджетного учреждения «Централизованная межпоселенческая клубная система Саянского района» (приложение 1).

2. Утвердить состав комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности директора и (или) художественного руководителя муниципального бюджетного учреждения «Централизованная межпоселенческая клубная система Саянского района» (приложение 2).

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Саянского района по социальным вопросам (И.А. Захаров).

4.Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в общественно-политической газете «Присаянье», а также подлежит размещению на официальном веб-сайте Саянского района: www.adm\_sayany.ru.

Глава района И.В. Данилин

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к постановлению  Администрации Саянского района  от 11.05.2018 № 324-п |

ПОРЯДОК

проведения конкурса

на замещение должностей директора и (или) художественного руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная межпоселенческая клубная система Саянского района»

1. Общие положения

1.1. Порядок проведения конкурса на замещение должностей директора и (или) художественного руководителя муниципального бюджетного учреждения «Централизованная межпоселенческая клубная система Саянского района» (далее – Порядок) определяет условия проведения конкурса на замещение должности директора и (или) художественного руководителя муниципального бюджетного учреждения «Централизованная межпоселенческая клубная система Саянского района» (далее – конкурс), условия участия в нем, порядок определения победителя конкурса.

1.2. Целью проведения конкурса является отбор на альтернативной основе кандидатов, по своим профессиональным и личностным качествам наиболее соответствующих для замещения должности директора и (или) художественного руководителя муниципального бюджетного учреждения «Централизованная межпоселенческая клубная система Саянского района» (далее – ЦМКС).

2. Подготовка к проведению конкурса

2.1. Конкурс объявляется правовым актом администрации Саянского района (далее – Администрация).

2.2. Для проведения конкурса Администрация правовым актом образует комиссию по проведению конкурса   
(далее – конкурсная комиссия), утверждает ее состав с наделением ее полномочиями по проведению следующих мероприятий и действий:

1) составляет и осуществляет публикацию информационного сообщения о проведении конкурса;

2) осуществляет выбор методов оценки профессиональных   
и личностных качеств граждан, претендующих на участие в конкурсе   
(далее – кандидаты);

3) составляет тестовые задания для проведения письменных тестовых испытаний (в случае использования такого метода оценки профессиональных   
и личностных качеств кандидатов);

4) устанавливает задание и время для проведения групповой дискуссии;

5) определяет порядок принятия заявлений и документов, представляемых кандидатами для участия в конкурсе, ведения их учета;

6) принимает решение о допуске (отказе в допуске) кандидатов   
к участию в конкурсе, утверждая список кандидатов, допущенных к участию в конкурсе;

7) осуществляет иные функции, предусмотренные настоящим Порядком.

2.3. Конкурсная комиссия состоит из 7 человек (председателя, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии).

2.4. Председателем конкурсной комиссии является представитель Администрации, заместителем председателя конкурсной комиссии –представитель Саянского районного Совета депутатов, либо руководитель муниципального учреждения в сфере образования, секретарем конкурсной комиссии – представитель администрации района.

2.5. Членами конкурсной комиссии, не указанными в пункте   
2.4 настоящего Порядка, являются:

1) представители администрации района, осуществляющие муниципальное управление в области финансов и экономического развития;

2.6. Конкурсная комиссия вправе приглашать (привлекать) для всестороннего исследования независимых экспертов, таких как: специалист по вопросам, связанным с отраслевой спецификой деятельности ЦМКС, и/или специалиста в области управления персоналом (далее – независимые эксперты).

Независимыми экспертами могут быть работающие в научных и образовательных организациях, других организациях граждане Российской Федерации, являющиеся специалистами по вопросам, связанным с отраслевой спецификой деятельности ЦМКС, по вопросам государственного управления и экономики, управления персоналом.

2.7. Приглашение в состав конкурсной комиссии независимого эксперта осуществляется путем направления Администрацией запроса   
в научную организацию, образовательную организацию, иную организацию, деятельность которой связана с отраслевой спецификой деятельности ЦМКС, государственным управлением и экономикой или управлением персоналом. Персональные данные независимого эксперта в запросе не указываются.

2.8. Независимые эксперты осуществляют свою деятельность   
в составе конкурсной комиссии на безвозмездной основе.

2.9. Информационное сообщение о проведении конкурса должно быть опубликовано на официальном сайте Администрации не позднее, чем за 30 дней до объявленной в нем даты проведения конкурса.

2.10. Информационное сообщение о проведении конкурса должно содержать:

1) наименование и сведения о местонахождении ЦМКС;

2) сведения о предмете деятельности и основных целях деятельности ЦМКС;

3) сведения об основных показателях деятельности ЦМКС: данные о государственной регистрации; численность работников ЦМКС; размер уставного капитала, основных средств и кредиторской задолженности ЦМКС по состоянию на 1 число месяца, предшествующего месяцу, в котором принято решение о проведении конкурса;

4) требования, предъявляемые к кандидату на замещение должности директора (художественного руководителя) ЦМКС, в том числе требования к квалификации;

5) информацию об используемых методах оценки кандидатов;

6) перечень документов, подаваемых кандидатом для участия   
в конкурсе;

7) дату и время начала и окончания приема заявлений с прилагаемыми   
к ним документами;

8) дату, время и место проведения конкурса с указанием времени начала работы конкурсной комиссии и подведения итогов конкурса;

9) состав комиссии, номера телефонов и адрес места приема заявлений с прилагаемыми к ним документами;

10) адрес, по которому кандидаты могут ознакомиться с уставом ЦМКС, иными сведениями о ЦМКС и порядок ознакомления с этими сведениями;

11) проект трудового договора с директором (художественным руководителем) с указанием размера заработной платы, срока трудового договора (в случае, если трудовые отношения предполагают срочный характер).

2.11 Объявление о проведении конкурса в обязательном порядке размещается в общественно-политической газете Саянского района «Присаянье» не позднее чем через 7 дней, с момента его публикации на официальном сайте Администрации Саянского района www.adm\_sayany.ru.

3. Условия участия в конкурсе

3.1. Для участия в конкурсе кандидаты представляют в указанный в срок информационном сообщении срок и организацию, следующие документы:

1. 1) личное заявление;
2. 2) анкету (приложение № 1) с приложением фотографии;
3. 3) копию документа, удостоверяющего личность (оригинал предъявляется кандидатом при участии в конкурсных процедурах   
   с использованием методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов);
4. 4) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:

а) копию трудовой книжки (при наличии) или иные документы, подтверждающие трудовую деятельность гражданина заверенные по месту работы (службы) или с предъявлением оригиналов документов;

б) копии документов о профессиональном образовании, а также   
по желанию кандидата – о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные по месту работы (службы) или с предъявлением оригиналов документов;

в) иные документы, с которыми кандидат считает необходимым ознакомить комиссию;

г) Справка об отсутствии судимости.

3.2. Не допускаются к участию в конкурсе следующие кандидаты:

1) не соответствующие требованиям к квалификации;

2) направившие заявление и прилагаемые к нему документы после истечения срока приема заявлений, указанного в информационном сообщении;

3) представившие заявление и прилагаемые к нему документы   
в объеме, не соответствующем указанному в пункте 3.1 настоящего Порядка.

В отношении всех остальных кандидатов принимается решение   
о допуске к участию в конкурсе.

Администрация сообщает кандидатам о допуске (отказе в допуске)   
к участию в конкурсе в письменной форме в течение пяти рабочих дней   
со дня принятия решения о допуске (отказе в допуске) к участию в конкурсе.

3.3. В случае, если к участию в конкурсе допущено менее двух кандидатов, то Администрацией принимается решение о признании конкурса несостоявшимся.

3.4. В случае признания конкурса несостоявшимся, Администрация издает правовой акт о продлении срока приёма заявлений, о чем размещает   
в течение пяти рабочих дней со дня издания указанного правового акта информационное сообщение на официальном сайте Администрации, с обязательным информированием о продлении срока через общественно-политическую газету Саянского района «Присаянье».

3.5. Документы кандидатов, не допущенных к участию в конкурсе,   
и кандидатов, участвовавших в конкурсе, в МКУ «Отдел культуры администрации Саянского района», откуда могут быть возвращены кандидатам по их письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса.

4. Порядок проведения конкурса

4.1. Общие положения

4.1.1. В качестве методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов могут использоваться:

1) проведение групповой дискуссии;

2) письменные тестовые испытания;

3) индивидуальное собеседование с конкурсной комиссией.

4.1.2. Для целей оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов должны быть использованы не менее двух методов.

4.1.3. Применение в качестве метода оценки профессиональных   
и личностных качеств кандидатов индивидуального собеседования   
с конкурсной комиссией является обязательным.

4.1.4. Оценка кандидатов осуществляется по десятибалльной системе   
с использованием следующей шкалы оценки:

высший уровень – 9–10 баллов (при проведении письменных тестовых испытаний – при наличии от 90 до 100 процентов правильных ответов, данных кандидатом на вопросы письменных тестовых испытаний);

хороший уровень – 7–8 баллов (при проведении письменных тестовых испытаний – при наличииот 70 до 89 процентов правильных ответов, данных кандидатом на вопросы письменных тестовых испытаний);

удовлетворительный уровень – 5–6 баллов (при проведении письменных тестовых испытаний – при наличии от 50 до 69 процентов правильных ответов, данных кандидатом на вопросы письменных тестовых испытаний);

низкий, неудовлетворительный уровень – 3–4 балла (при проведении письменных тестовых испытаний – при наличииот 30 до 49 процентов правильных ответов, данных кандидатом на вопросы письменных тестовых испытаний);

неприемлемый уровень – 1–2 балла (при проведении письменных тестовых испытаний – при наличииот 0 до 29 процентов правильных ответов, данных кандидатом на вопросы письменных тестовых испытаний).

4.2. Методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

4.2.1. Проведение групповой дискуссии.

Групповая дискуссия заключается в оценке качеств кандидата   
по результатам наблюдений за его поведением в моделируемой ситуации.

Групповая дискуссия проводится в условиях регламентированного времени независимым экспертом – специалистом по управлению персоналом.

Участникам групповой дискуссии предлагается задание, имитирующее управленческую ситуацию (ролевая игра, групповое обсуждение актуальной проблемы, доклад по результатам обсуждения, проведение совещания, «мозговой штурм») и непосредственно связанное с должностными обязанностями по должности директора (художественного руководителя) ЦМКС на которую проводится конкурс.

Для оценки кандидатов используются следующие критерии:

1) уровень деловой активности кандидата;

2) наличие тактического и (или) стратегического мышления;

3) скорость адаптации в новых условиях;

4) способность анализировать собственные возможности и выстраивать соответствующую линию поведения;

5) способность прогнозировать развитие процессов;

6) способность анализировать возможности и мотивы других людей   
и влиять на их поведение;

7) ориентация при принятии решения на мнение других кандидатов.

Результаты групповой дискуссии оформляются независимым экспертом в виде списка кандидатов с указанием критериев оценки кандидатов и результатов оценки по каждому из критериев. Список кандидатов должен быть ранжирован с использованием шкалы оценки, указанной в пункте 4.1.4 настоящего Порядка.

4.2.2. Письменные тестовые испытания.

Письменные тестовые испытания проводятся по тестовым заданиям, которые должны содержать не менее 30 вопросов и обеспечивать проверку знания кандидатами:

1) основ действующего гражданского, трудового, налогового, банковского законодательства;

2) основ управления ЦМКС, финансового аудита и планирования;

3) основ менеджмента;

4) основ управления персоналом;

5) основ законодательства связанных с отраслевой спецификой деятельности ЦМКС.

Результаты тестовых испытаний кандидатов оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде списка кандидатов с указанием доли правильных ответов и ранжированием с использованием шкалы оценки, указанной в пункте 4.1.4 настоящего Порядка.

4.2.3. Индивидуальное собеседование с конкурсной комиссией.

Индивидуальное собеседование имеет целью определение профессиональных и личностных качеств кандидатов путем выявления уровня знаний кандидата в конкретной сфере профессиональной деятельности, соответствующей направлению деятельности ЦМКС.

В ходе собеседования с конкурсной комиссией кандидат отвечает   
на вопросы членов конкурсной комиссии. При этом конкурсная комиссия оценивает:

1) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

2) представление кандидата о предмете и основных видах деятельности ЦМКС, должностных обязанностях, целях и задачах работы директора (художественного руководителя) ЦМКС;

3) наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументировано отстаивать собственную точку зрения;

4) владение кандидата навыками, повышающими общую эффективность профессиональной деятельности (умение работать   
с современными программными продуктами и информационными справочными системами, владение иностранными языками, общая грамотность);

5) стремление кандидата проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать значительные усилия   
для получения наилучшего результата;

6) наличие у кандидата необходимых организаторских способностей   
и умений;

7) соблюдение кандидатом этики делового общения.

В процессе оценки кандидата в ходе индивидуального собеседования   
с конкурсной комиссии каждый член конкурсной комиссии оценивает профессиональные и личностные качества каждого из кандидатов   
с использованием шкалы оценки, указанной в пункте 4.1.4 настоящего Порядка. Оценки заносятся в соответствующие графы оценочного листа, включающего в себя список кандидатов и перечень оцениваемых качеств кандидата.

4.3. Определение победителя конкурса

4.3.1. После использования всех заявленных методов оценки секретарь конкурсной комиссии осуществляет подсчет баллов, определяя среднее арифметическое значение из общей суммы баллов, полученных каждым кандидатом в ходе использования каждого метода оценки.

По результатам подсчета баллов секретарь конкурсной комиссии производит ранжирование кандидатов от наибольшего балла к наименьшему и формирует итоговый рейтинг кандидатов.

4.3.2. Конкурсная комиссия правомочна решать вопросы, отнесенные   
к ее компетенции, если на заседании присутствует не менее половины   
ее членов. При равенстве голосов принимается решение, за которое голосовал председатель конкурсной комиссии.

4.3.3. По результатам конкурса конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

1) о признании одного из кандидатов победителем конкурса;

2) об отсутствии победителя конкурса;

4.3.4. Победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов по итогам использования всех заявленных методов оценки. В случае, если два и более кандидатов набрали равное количество баллов, конкурсной комиссией принимается решение   
об определении одного победителя конкурса.

4.3.5. Решение об отсутствии победителя конкурса принимается конкурсной комиссией в случае, если ни один из кандидатов не набрал количество баллов, соответствующее высшему или хорошему уровню,   
в соответствии со шкалой оценки, указанной в пункте 4.1.4 настоящего Порядка.

4.3.6. Решение конкурсной комиссии отражается в протоколе, который подписывается присутствующими на заседании членами конкурсной комиссии.

4.3.7. Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, Администрацией сообщается о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца   
со дня принятия решения конкурсной комиссией. Информация о результатах конкурса размещается в течение пяти рабочих дней со дня принятия решения конкурсной комиссией на официальном сайте Администрации и публикуется в общественно-политической газете Саянского района «Присаянье».

4.3.8. В случае письменного отказа победителя конкурса   
от предложенной должности, Администрация издает правовой акт   
о продлении конкурса, о чем размещает в течение пяти рабочих дней со дня издания указанного правового акта, информационное сообщение   
на официальном сайте Администрации с указанием даты проведения конкурса и обязательным информированием о продлении срока через общественно-политическую газету Саянского района «Присаянье».

4.3.9. В случае продления конкурса по основанию, предусмотренному пунктом 4.3.8 настоящего Порядка, срок приема заявлений от кандидатов продлевается не более чем на 30 дней со дня издания правового акта   
о продлении конкурса. Конкурс проводится в соответствии с настоящим Порядком, учитывая следующее:

1) избранные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов остаются прежними;

2) все кандидаты, ранее участвовавшие в конкурсе, кроме победителя,   
в письменном виде отказавшегося от предложенной должности, считаются допущенными к участию в конкурсе и сохраняют ранее набранное количество баллов;

3) итоговый рейтинг кандидатов дополняется и ранжируется с учётом количества баллов, набранных кандидатами, допущенными к участию   
в конкурсе в период продления конкурса.

#### Приложение №2

#### к постановлению

администрации Саянского района от 11.05.2018 №324-п

#### СОСТАВ

#### конкурсной комиссии

#### Захаров И.А. – заместитель главы района по социальным вопросам, председатель комиссии;

1. Оглы В.А. – председатель Саянского районного Совета депутатов V созыва,заместитель председателя комиссии (по согласованию);
2. НовиковаТ.Д. –специалист ГО и ЧС администрации Саянского района, секретарь комиссии;

Члены комиссии:

1. Шейнмаер Е.А. – заместитель главы района по общественно-политической работе, руководитель аппарата;
2. ШпомерЛ.В. – начальник бюджетно-экономического отдела МКУ «Финансово-экономическое управление администрации Саянского района» (по согласованию);
3. Рябцева Е.В. –руководитель МКУ «Управление образования администрации Саянского района»;
4. Гончарова С.А. – руководитель МКУ «Отдел культуры администрации Саянского района».