ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ БАШТЫҢЫНЫҢ ЧАРЛЫЫ

УКАЗ
ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

О внесении изменений в Указ Председателя Правительства Республики Тыва от 12 ноября 2007 г. № 212

В соответствии с частью 4 статьи 7 Конституционного закона Республики Тыва от 4 января 2003 г. № 97 ВХ-1 «О статусе Главы - Председателя Правительства Республики Тыва» постановляю:

1. Внести в Указ Председателя Правительства Республики Тыва от 12 ноября 2007 г. № 212 «О государственной конкурсной комиссии при Главе Республики Тыва» следующие изменения:

1) Дополнить пунктом 2.1 следующего содержания:

«2.1. Утвердить Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей в органах исполнительной власти Республики Тыва, относящихся к высшей и главной группам должностей государственной гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством Республики Тыва (Приложение 3).»;

2) дополнить приложением 3 к Указу Председателя Правительства Республики Тыва от 12 ноября 2007 г. № 212 следующего содержания:

«Приложение 3
к Указу Председателя Правительства
Республики Тыва
от 12 ноября 2007 г. № 212

Методика
проведения конкурсов на замещение вакантных должностей в органах исполнительной власти Республики Тыва, относящихся к высшей и главной группам должностей государственной гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством Республики Тыва

I. Общие положения

1. Настоящая методика определяет процедуру проведения конкурсов на замещение вакантных должностей в органах исполнительной власти Республики Тыва, относящихся к высшей и главной группам должностей государственной гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством Республики Тыва.

2. Конкурсы проводятся в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 (далее - Положение).

3. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов).

II. Подготовка к проведению конкурсов

4. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

5. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением государственного органа по согласованию с департаментом по вопросам государственной службы и кадрового резерва Администрации Главы Республики Тыва Аппарата Правительства Республики Тыва (далее – департамент по вопросам государственной службы и кадрового резерва).

По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

6. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской

службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

7. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется в соответствии с методами оценки согласно Приложению № 1 к настоящей Методике и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

8. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, а также лидерство и принятие управленческих решений.

9. Члены Государственной конкурсной комиссии при Главе Республики Тыва, образованной в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее соответственно - конкурсная комиссия, Положения), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

10. Максимальный балл за выполнение конкурсных заданий:

тестирование- 5 баллов;

анкетирование – 3 балла;

написание реферата или иных письменных работ – 4 балла;

индивидуальное собеседование – 5 баллов (баллы, выставленные каждым членом конкурсной комиссии, суммируются);

проведение групповых дискуссий – 5 баллов (баллы, выставленные каждым членом конкурсной комиссии, суммируются);

подготовка проекта документа – 6 баллов.

Если кандидат наберет семьдесят процентов от максимального балла за конкурсное задание, задание считается выполненным.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

11. На официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

12. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение

(ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

13. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

14. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

15. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

16. Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

IV. Проведение конкурсов

17. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

18. При обработке персональных данных в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

19. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности

по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

20. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

21. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

22. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

23. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

24. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

25. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий.

26. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

27. Рейтинг кандидатов формируется по количеству набранных кандидатами баллов по результатам всех конкурсных процедур.

28. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

29. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 к настоящей Методике.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

30. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

31. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Приложение № 1
к Методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей в органах исполнительной власти
Республики Тыва, относящихся к высшей и главной
группам должностей государственной гражданской
службы, назначение на которые и освобождение от
которых осуществляются Правительством
Республики Тыва

МЕТОДЫ
оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в органах исполнительной власти Республики Тыва, относящихся к высшей и главной группам должностей государственной гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством Республики Тыва

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная	планирование и организация деятельности органа исполнительной власти Республики Тыва, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата анкетирование проведение групповых дискуссий

Приложение № 2
к Методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей в органах исполнительной власти
Республики Тыва, относящихся к высшей и главной
группам должностей государственной гражданской
службы, назначение на которые и освобождение от
которых осуществляются Правительством
Республики Тыва

ОПИСАНИЕ
методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в органах исполнительной власти Республики Тыва, относящихся к высшей и главной группам должностей государственной гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством Республики Тыва

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в органах исполнительной власти Республики Тыва, относящихся к высшей и главной группам должностей государственной гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством Республики Тыва, государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест содержит 40 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность гражданской службы).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от группы должностей гражданской службы. Чем выше группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов:

5 баллов, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 95 % до 100 %;

4 балла, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 85 % до 94,9 %;

3 балла, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 80 % до 84,9 %;

2 балла, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 75 % до 79,9 %;

1 балл, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов находится в пределах от 70 % до 74,9 %;

0 баллов, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов составляет менее 69,9 %.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Вопросы анкеты готовятся соответствующим структурным подразделением органа исполнительной власти Республики Тыва, в котором проводится конкурс, совместно с кадровым подразделением и утверждаются председателем (заместителем председателя) конкурсной комиссии.

Анкета самостоятельно заполняется кандидатом в течение времени, определенного конкурсной комиссией.

Анкета оценивается членами конкурсной комиссии по следующим критериям:

1) наличие профессиональных достижений;

2) участие в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.);

3) наличие рекомендаций и (или) положительных отзывов о профессиональной деятельности.

Исходя из анализа анкет по каждому из критериев члены конкурсной комиссии выставляют баллы:

- 0 баллов - анкета не соответствует критерию;
- 1 балл - анкета соответствует критерию.

При подведении итогов баллы, выставленные кандидату, суммируются.

III. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата определяется руководителем (заместителем руководителя) органа исполнительной власти Республики Тыва, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя (заместителя руководителя) органа исполнительной власти Республики Тыва, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

При подготовке заключения используется балльная система оценки:

- 0 баллов - реферат не соответствует критерию;
- 1 балл - реферат соответствует критерию.

При подведении итогов баллы, выставленные кандидату по каждому критерию, суммируются.

IV. Индивидуальное собеседование

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем (заместителем руководителя) органа исполнительной власти Республики Тыва, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или заместителем Председателя Правительств а Республики Тыва - руководителем Администрации Главы Республики Тыва и Аппарата Правительства Республики Тыва.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

При индивидуальном собеседовании членами конкурсной комиссии учитываются культура и аргументированность речи, логичность и последовательность изложения, полнота ответов на вопросы, широта эрудиции, информированность, тактичность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, самоконтроль, обоснование мотивов участия в конкурсе.

По результатам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату от 0 до 5 баллов.

V. Проведение групповых дискуссий

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется руководителем (заместителем руководителя) органа исполнительной власти Республики Тыва, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

По результатам групповых дискуссий каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату от 0 до 5 баллов.

VI. Подготовка проекта документа

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем (заместителем руководителя) органа исполнительной власти Республики Тыва, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или заместителем Председателя Правительства Республики Тыва - руководителем Администрации Главы Республики Тыва и Аппарата Правительства Республики Тыва.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Исходя из анализа подготовленного проекта документа по каждому из критериев члены конкурсной комиссии выставляют баллы:

- 0 баллов – проект документа не соответствует критерию;
- 1 балл – проект документа соответствует критерию.

При подведении итогов баллы, выставленные кандидату, суммируются.

Приложение № 3
к Методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей в органах исполнительной власти
Республики Тыва, относящихся к высшей и главной
группам должностей государственной гражданской
службы, назначение на которые и освобождение от
которых осуществляются Правительством
Республики Тыва

Конкурсный бюллетень

"__" _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

_____
(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,
_____

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

_____ _____
(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии) (подпись)

Приложение № 4
к Методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей в органах исполнительной власти
Республики Тыва, относящихся к высшей и главной
группам должностей государственной гражданской
службы, назначение на которые и освобождение от
которых осуществляются Правительством
Республики Тыва

РЕШЕНИЕ
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Тыва

_____

(наименование органа исполнительной власти Республики Тыва)

"__" _____ 20__ г.

(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Тыва

_____

(наименование должности)

_____

_____

_____

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса

(заполняется по всем кандидатам)

_____ (фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

_____ (фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

_____
(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

_____

_____

_____

_____

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Республики Тыва

5. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв государственного органа следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв государственного органа	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Тыва

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

_____

(фамилия, имя, отчество)

_____

Председатель конкурсной комиссии _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Представители общественного совета _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____
_____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Члены конкурсной комиссии _____ _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____
_____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____
_____
(подпись) (фамилия, имя, отчество) »;

2. Разместить настоящий Указ на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.

Глава Республики Тыва Ш. Кара-оол

г. Кызыл
29 августа 2018 г.
№ 167