



Законодательная Дума Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.10.2018

г. Хабаровск

№ 1859

О конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края и включение в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края

Руководствуясь статьями 22, 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Законодательная Дума Хабаровского края **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить:

Положение о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края и включение в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края (далее – конкурсная комиссия) согласно приложению 1;

состав конкурсной комиссии согласно приложению 2.

2. Признать утратившими силу:

1) постановление Законодательной Думы Хабаровского края от 13 октября 2005 года № 2604 «О конкурсной комиссии в Законодательной Думе Хабаровского края»;

2) пункт 4 постановления Законодательной Думы Хабаровского края от 27 декабря 2006 года № 588 «О внесении изменений в отдельные постановления Законодательной Думы Хабаровского края»;

3) пункт 5 постановления Законодательной Думы Хабаровского края от 28 ноября 2007 года № 1072 «О внесении изменений в отдельные постановления Законодательной Думы Хабаровского края»;

4) пункт 2 постановления Законодательной Думы Хабаровского края от 26 января 2011 года № 313 «О внесении изменений в отдельные постановления Законодательной Думы Хабаровского края»;

5) пункт 1 постановления Законодательной Думы Хабаровского края от 30 марта 2011 года № 357 «О внесении изменений в отдельные постановления Законодательной Думы Хабаровского края»;

6) пункт 2 постановления Законодательной Думы Хабаровского края от 29 июня 2011 года № 447 «О внесении изменений в отдельные постановления Законодательной Думы Хабаровского края»;

7) пункт 2 постановления Законодательной Думы Хабаровского края от 26 октября 2011 года № 583 «О внесении изменений в отдельные постановления Законодательной Думы Хабаровского края»;

8) пункт 3 постановления Законодательной Думы Хабаровского края от 25 сентября 2013 года № 1258 «О внесении изменений в отдельные постановления Законодательной Думы Хабаровского края»;

9) пункт 3 постановления Законодательной Думы Хабаровского края от 29 октября 2014 года № 74 «О внесении изменений в отдельные постановления Законодательной Думы Хабаровского края»;

10) пункт 1 постановления Законодательной Думы Хабаровского края от 28 сентября 2016 года № 1060 «О внесении изменений в постановление Законодательной Думы Хабаровского края «О конкурсной комиссии в Законодательной Думе Хабаровского края» и признании утратившими силу постановления Законодательной Думы Хабаровского края и отдельного положения постановления Законодательной Думы Хабаровского края».

3. Направить настоящее постановление Губернатору Хабаровского края для официального опубликования.

4. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Председатель Думы



С.Л. Луговской

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и сроки работы конкурсной комиссии, методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) Хабаровского края (далее – край) в Законодательной Думе края (далее – вакантная должность, Дума) и включение в кадровый резерв Думы (далее – конкурсы).

1.2. Конкурсная комиссия действует на постоянной основе.

2. Порядок и сроки работы конкурсной комиссии

2.1. Конкурсная комиссия осуществляет свою работу в порядке и сроки, определенные Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года № 112 (далее – Положение о конкурсе), единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 (далее – единая методика).

2.2. Заседание конкурсной комиссии проводится по мере необходимости в соответствии с распоряжением председателя Думы о проведении соответствующего конкурса.

2.3. В соответствии со статьями 22, 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» конкурсы проводятся по распоряжению председателя Думы для замещения вакантных должностей, замещение которых может быть произведено на конкурсной основе, либо при необходимости формирования кадрового резерва Думы.

2.4. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе размещаются на официальных сайтах Думы (www.duma.khv.ru) и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.gossluzhba.gov.ru). Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

3. Методика проведения конкурсов

3.1. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения вакантных должностей (далее – оценка кандидатов).

3.2. При проведении конкурсов конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении государственной гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей при замещении вакантной должности (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв Думы), анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата, индивидуальное собеседование (далее – конкурсные процедуры).

В целях обеспечения объективности и полноты оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса применяется не менее двух конкурсных процедур (индивидуальное собеседование является обязательным).

3.3. Конкурсная комиссия при оценке кандидатов руководствуется единой методикой, соответствующими квалификационными требованиями для замещения вакантной должности, должности гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв Думы, и другими положениями должностного регламента по этой должности, а также иными положениями, установленными законодательством Российской Федерации о гражданской службе.

3.4. Конкурс проводится в два этапа в порядке, установленном Положением о конкурсе, Положением о кадровом резерве государственного органа края, утвержденным постановлением Губернатора края от 06 сентября 2013 года № 77.

Необходимость, а также очередность применения конкурсных процедур определяются председателем конкурсной комиссии на основании предложений членов конкурсной комиссии с учетом необходимых квалификационных требований для замещения вакантной должности и в зависимости от категории и группы должностей гражданской службы, области и вида профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего (далее – гражданский служащий).

В целях создания равных условий для кандидатов при проведении конкурсных процедур всем кандидатам выдается одинаковое задание и устанавливается одно и то же время (срок) на его подготовку.

3.5. Тестирование.

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и края о гражданской службе и о противодействии коррупции, Устава края, правовых актов в сфере делопроизводства и документооборота, норм и общих принципов

профессиональной служебной этики, служебного поведения гражданских служащих, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, правовых актов применительно к исполнению должностных обязанностей по должности гражданской службы, на которую проводится конкурс, положений должностного регламента по указанной должности, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в установленной сфере, уровня владения государственным языком Российской Федерации.

Тестирование кандидатов проводится по единому перечню теоретических вопросов.

Уровень сложности вопросов для тестирования определяется для каждой конкретной должности гражданской службы в зависимости от категории и группы должностей, к которым она относится, с разным набором количественных и качественных составляющих.

Тест состоит из трех частей и должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста составляется сектором по вопросам государственной службы и кадров аппарата Думы (далее – сектор) на основе Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и края о гражданской службе и о противодействии коррупции, Устава края, правовых актов в сфере делопроизводства и документооборота, норм и общих принципов профессиональной служебной этики, служебного поведения гражданских служащих и должна содержать 40 процентов от общего количества вопросов.

Вторая часть теста составляется структурным подразделением аппарата Думы, на замещение вакантной должности в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв Думы – структурным подразделением аппарата Думы, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Думы (далее – структурное подразделение), на основе положений законодательства Российской Федерации и края, федеральных и краевых правовых актов, применяемых в служебной деятельности по должности гражданской службы, на которую проводится конкурс, и должна содержать 40 процентов от общего количества вопросов.

Третья часть теста составляется сектором для оценки уровня знаний и умений кандидата в области информационно-коммуникационных технологий, владения государственным языком Российской Федерации и должна содержать 20 процентов от общего количества вопросов.

Тестирование проводится в письменной форме. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным. Кандидатам предоставляется одно и то же время для подготовки письменного ответа.

Тестирование ограничено во времени из расчета в совокупности одна минута на вопрос.

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

Тест утверждается председателем конкурсной комиссии. К тесту прилагается контрольный лист с указанием номера вопроса, правильного варианта

ответа на вопрос и ссылки на абзац, пункт, часть, статью закона, правового акта, указывающих на правильный ответ.

Проверка теста проводится членами конкурсной комиссии.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 процентов и более 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 процентов;

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

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

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

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

0 баллов, если процент правильных ответов кандидата от общего количества вопросов составляет менее 70 процентов.

В случае, если кандидат получил 0 баллов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

3.6. Анкетирование.

Анкетирование проводится по вопросам, составленным с учетом задач и функций структурного подразделения, а также требований к уровню знаний и умений, установленных должностным регламентом по должности гражданской службы, на которую проводится конкурс.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (круглых столах, совещаниях, 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 представлены кандидатом.

Вопросы анкеты готовятся структурным подразделением совместно с сектором и утверждаются председателем конкурсной комиссии.

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

Анкета оценивается членами конкурсной комиссии по следующим критериям:

наличие профессиональных достижений;

участие в мероприятиях (круглых столах, совещаниях, семинарах и др.);

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 по каждому критерию, суммируются.

3.7. Групповая дискуссия.

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных, активных, информированных, логично рассуждающих, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется руководителем структурного подразделения и согласовывается с председателем конкурсной комиссии. Тема для проведения групповой дискуссии определяется исходя из задач и функций структурного подразделения и представляет собой практический вопрос – конкретную ситуацию, которую необходимо обсудить или решить.

Кандидаты в течение установленного председателем конкурсной комиссии времени готовят устный (письменный) ответ. Далее члены конкурсной комиссии проводят дискуссию с кандидатом.

Устный (письменный) ответ кандидата оценивается членами конкурсной комиссии по следующим критериям:

полнота раскрытия темы и глубина понимания проблемы;
логичность, связанность изложения, доступность для понимания, грамотность;
обоснованность выводов.

Исходя из анализа устного (письменного) ответа кандидата по каждому из критериев, члены конкурсной комиссии выставляют баллы:

0 баллов – устный (письменный) ответ кандидата не соответствует критерию;

1 балл – устный (письменный) ответ кандидата соответствует критерию.

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

3.8. Реферат.

Для написания реферата используются вопросы, связанные с задачами и функциями структурного подразделения и исполнением должностных обязанностей по должности гражданской службы, на которую проводится конкурс. Тема реферата определяется структурным подразделением 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 13, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

На реферат дается заключение руководителем структурного подразделения по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы, умение анализировать и давать оценку сложившейся ситуации по указанной теме;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме;

наличие ссылок на законы, иные нормативные правовые акты, инструкции, положения.

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.

3.9. Подготовка проекта документа.

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или проект иного документа, разработка которого входит в перечень должностных обязанностей по вакантной должности и должности гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв Думы. В этих целях кандидату предоставляется Инструкция по делопроизводству в Думе и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

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 нормативных правовых актов Российской Федерации и края;

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

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

По каждому из критериев руководитель структурного подразделения выставляет баллы:

0 баллов – проект документа не соответствует критерию;

1 балл – проект документа соответствует критерию.

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

3.10. Индивидуальное собеседование.

Индивидуальное собеседование – завершающая конкурсная процедура, обязательная для всех кандидатов, целью которой является получение дополнительных сведений о кандидате, оценка его профессионального уровня с учетом результатов ранее проведенных конкурсных процедур.

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится в ходе заседания конкурсной комиссии.

В ходе индивидуального собеседования членами конкурсной комиссии проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных процедур, задаются вопросы в целях определения его профессионального уровня.

Члены конкурсной комиссии не позднее трех рабочих дней до начала проведения индивидуального собеседования должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных процедур. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии. Информирование членов конкурсной комиссии осуществляется по электронной почте секретарем конкурсной комиссии.

При индивидуальном собеседовании членами конкурсной комиссии учитываются культура и аргументированность речи кандидатов, 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 10 баллов по мере возрастания степени соответствия профессионального уровня кандидата.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

3.11. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам конкурсных процедур.

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

Решения конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность и о включении в кадровый резерв Думы принимаются открытым голосованием большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов конкурсной комиссии.

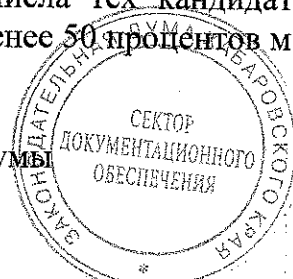
Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению, решением конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв Думы по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Указанные решения содержат рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

Решения подписываются всеми членами конкурсной комиссии, присутствовавшими на заседании.

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

Председатель Думы



С.Л. Луговской

(Форма)

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

_____ (дата проведения конкурса)

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

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в Законодательной Думе Хабаровского края и включение в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края кандидату по результатам индивидуального собеседования

(справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

№ пп	Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1.			
2.			
3.			

_____ (расшифровка подписи члена конкурсной комиссии)

_____ (подпись)

Председатель Думы



С.Л. Луговской

(Форма)

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в Законодательной Думе Хабаровского края и включение в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края

_____ (дата проведения конкурса)

г. Хабаровск

№ _____

1. Присутствовало на заседании ___ из ___ членов конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в Законодательной Думе Хабаровского края и включение в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края:

№ пп	Фамилия, инициалы члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность
1.		
2.		
3.		

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Хабаровского края _____
(наименование должности с указанием

структурного подразделения аппарата Законодательной Думы Хабаровского края)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов:

№ пп	Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)
1.			
2.			
3.			

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам):

(Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата, занявшего первое место в рейтинге)

2 Продолжение приложения 2 к Положению

Фамилия, инициалы члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, инициалы члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, инициалы 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:

№ пп	Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Хабаровского края
1.		

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края следующих кандидатов (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла):

3 Продолжение приложения 2 к Положению

№ пп	Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Думы	Группа должностей государственной гражданской службы Хабаровского края
1.		
2.		

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены конкурсной комиссии _____
(фамилия, имя, отчество (последнее при наличии))

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(расшифровка подписи)

Заместитель председателя
конкурсной комиссии

(подпись)

(расшифровка подписи)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены конкурсной комиссии:

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Председатель Думы



С.Л. Луговской

(Форма)

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Хабаровского края в Законодательной Думе Хабаровского края и включение в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края

_____ (дата проведения конкурса)

г. Хабаровск

№ _____

1. Присутствовало на заседании ___ из ___ членов конкурсной комиссии:

№ пп	Фамилия, инициалы члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность
1.		
2.		
3.		

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края по следующей группе должностей государственной гражданской службы Хабаровского края _____

_____ (наименование группы должностей

_____ структурного подразделения аппарата Думы)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов:

№ пп	Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)
1.			
2.			
3.			

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла):

(Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, инициалы члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

2 Продолжение приложения 3 к Положению

(Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, инициалы члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, инициалы 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:

№ пп	Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Хабаровского края
1.		
2.		
3.		

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края следующих кандидатов (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла):

№ пп	Фамилия, имя, отчество (последнее при наличии) кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Законодательной Думы Хабаровского края	Группа должностей государственной гражданской службы Хабаровского края
1.		
2.		
3.		

3 Продолжение приложения 3 к Положению

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены конкурсной комиссии _____.

(фамилия, имя, отчество (последнее при наличии))

Председатель конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Секретарь конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Члены конкурсной комиссии:

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Председатель Думы



A handwritten signature in black ink, appearing to be "С.Л. Луговской".

С.Л. Луговской

СОСТАВ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ

1. Председатель конкурсной комиссии – руководитель аппарата Законодательной Думы Хабаровского края (далее – Дума, край).

2. Заместитель председателя конкурсной комиссии – начальник управления организационной работы аппарата Думы.

3. Секретарь конкурсной комиссии – заведующий сектором по вопросам государственной службы и кадров аппарата Думы.

4. Члены конкурсной комиссии:

начальник правового управления аппарата Думы;

руководитель структурного подразделения аппарата Думы, на замещение вакантной должности государственной гражданской службы края в Думе в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв Думы – руководитель структурного подразделения аппарата Думы, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей государственной гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Думы;

представитель органа по управлению государственной гражданской службой края (по согласованию);

представители научных и образовательных организаций, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной гражданской службой края по запросу председателя Думы в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с государственной гражданской службой края.

Председатель Думы



С.Л. Луговской