



**МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕРМСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

03.09.2020

№ СЭД-33-01-03/1-278

Об утверждении Методики
проведения конкурса
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы
Пермского края в Министерстве
социального развития
Пермского края

В соответствии с пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», пунктом 5.4 Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края, утвержденного указом губернатора Пермского края от 12 марта 2007 г. № 13 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края», 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 г. № 397

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пермского края в Министерстве социального развития Пермского края (далее – Методика, Министерство).

2. Установить, что Методика применяется также при проведении конкурса на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы Пермского края в Министерстве.


3. Признать утратившим силу приказ Министерства социального развития

Пермского края от 30 января 2017 г. № СЭД-33-01-03-38 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пермского края»

4. Настоящий Приказ вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Министр

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned between the words 'Министр' and 'П.С. Фокин'.

П.С. Фокин

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
социального развития
Пермского края
от 03.09.2020
№ СЭД-33-01-03/1-278

МЕТОДИКА

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пермского края в Министерстве социального развития Пермского края

1. Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пермского края в Министерстве социального развития Пермского края (далее соответственно - Методика, конкурс, гражданская служба, Министерство) определяет методы и критерии оценки профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы в Министерстве (далее - кандидаты), их соответствия квалификационным требованиям к этой должности.

2. Решение об объявлении конкурса принимается министром социального развития Пермского края (далее - министр) при наличии вакантных должностей гражданской службы в Министерстве, замещение которых в соответствии с законодательством о гражданской службе осуществляется на конкурсной основе, и оформляется приказом Министерства.

Приказом о проведении конкурса утверждаются:

дата начала конкурса, наименование должности, на замещение которой проводится конкурс;

состав рабочей группы по проведению конкурса;

методы оценки профессиональных, личностных и деловых качеств;

предполагаемые даты, время и место проведения конкурсных процедур.

Рабочая группа состоит из руководителя, секретаря и иных членов рабочей группы.

В состав рабочей группы входят руководители и (или) специалисты структурного подразделения Министерства, на замещение должности в котором проводится конкурс, заместитель министра, курирующий структурное подразделение Министерства, на замещение должности в котором проводится конкурс (при необходимости), а также представители департамента государственной службы Аппарата Правительства Пермского края (далее - департамент).

Методы оценки профессионального уровня кандидатов определяются приказом Министерства о проведении конкурса в зависимости от групп и (или) категории вакантной должности гражданской службы, положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений,

установленных законодательством о гражданской службе, согласно приложению 1 к настоящей Методике.

3. Конкурс проводится в два этапа, в сроки, установленные Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», указом губернатора Пермского края от 12 марта 2007 г. № 13 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края».

4. На первом этапе конкурса:

департамент организует подготовку и размещение объявления о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о проведении конкурса) на сайте «Государственная гражданская служба Пермского края», обеспечивает размещение информации на портале «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

Министерство организует размещение объявления на официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

департамент осуществляет прием документов и проверку в установленном порядке достоверности сведений, представленных гражданскими служащими (гражданами) Российской Федерации, изъявившими желание участвовать в конкурсе.

Объявление о проведении конкурса должно содержать:

таблицу с указанием наименования вакантной должности (категория, группа), наименование структурного подразделения, квалификационные требования (к образованию, включая направление подготовки, к стажу государственной гражданской службе или стажу работы по специальности);

информацию о месте приема документов от кандидатов, конечной дате приема;

список документов, необходимых для представления кандидатом;

контактную информацию об ответственных за прием документов;

информацию о должностных обязанностях и (или) о том, где с должностным регламентом можно ознакомиться;

иную информацию.

5. Оценка профессионального уровня кандидатов осуществляется рабочей группой.

Для проведения оценки профессионального уровня кандидатов разрабатываются критерии оценки профессионального уровня кандидатов.

Критерии оценки профессионального уровня кандидатов разрабатываются рабочей группой в зависимости от квалификационных требований к вакантной должности.

Критерии оценки профессионального уровня кандидатов утверждаются председателем конкурсной комиссии до проведения второго этапа конкурса по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

В критериях оценки профессионального уровня кандидатов устанавливается минимальный проходной балл для дальнейшего участия в конкурсных процедурах.

Для оценки профессионального уровня кандидатов могут быть установлены следующие критерии:

а) по образованию:

вид учебного заведения (например, федеральный, национальный, иной государственный, иной);

форма обучения (очная, очно-заочная (вечерняя), заочная);

специальность (направление подготовки) по видам;

дополнительное профессиональное образование (в случае, если должностным регламентом предусмотрено наличие дополнительного образования);

б) по профессиональному опыту (навыкам):

стаж работы по специальности (направлению подготовки) по количеству лет;

стаж гражданской службы по количеству лет;

управленческий опыт по количеству лет (при объявлении конкурса на замещение должности категории «руководители»);

наличие опыта в области профессиональной деятельности по направлению деятельности Министерства по количеству лет;

карьерная динамика: явная динамика, были случаи продвижения и роста, один уровень (при объявлении конкурса на должность категории «руководители»);

трудова миграция (динамика изменения мест работы);

в) по имеющимся профессиональным, личностным качествам, знаниям, навыкам (в зависимости от применяемых методов оценки).

Оценка профессионального уровня кандидатов осуществляется членами рабочей группы по 3-балльной системе.

По каждому критерию устанавливается свой вес (от 1 до 3 баллов) в зависимости от значимости соответствующего показателя в рамках осуществления профессиональной служебной деятельности.

Расчетный балл каждого критерия определяется по формуле:

$$C = A \times B,$$

где

А - балл по шкале (от 1 до 3 баллов),

Б - балл по весу критерия (от 1 до 3 баллов),

С - расчетный балл по критерию.

Итоговая оценка по каждому кандидату определяется как сумма расчетных баллов по всем критериям.

Итоговая оценка и расчетные баллы по каждому кандидату заносятся в ранжированный список по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике.

Ранжированный список кандидатов представляется на заседание конкурсной комиссии.

6. На втором этапе конкурса департамент организует оценку профессионального уровня кандидатов, обеспечивает проведение заседания конкурсной комиссии Министерства, образуемой в соответствии с действующим приказом «Об утверждении состава и порядка работы конкурсной комиссии» (далее – конкурсная комиссия) для принятия ею решения.

Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается министром после проверки достоверности сведений, представленных кандидатами, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, и оформляется в виде приказа о проведении второго этапа конкурса.

Приказом о проведении второго этапа конкурса утверждаются:

даты, время и место проведения конкурсных процедур;

список кандидатов, допущенных ко второму этапу конкурса, с указанием конкретного времени приглашения на проведение конкурсных процедур.

Кандидатам сообщается о дате, месте и времени проведения второго этапа путем размещения общедоступной информации на сайте «Государственная гражданская служба Пермского края», а также посредством направления сообщения по электронной почте и (или) смс-оповещения или телефонного звонка.

7. Кандидаты, не набравшие минимальный проходной балл, не признаются победителями конкурса и не допускаются к дальнейшим конкурсным процедурам.

В случае, если все кандидаты не набрали минимальный проходной балл, конкурс признается несостоявшимся.

8. На заседании конкурсной комиссии подводятся итоги оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям с учетом ранжированного списка.

9. Решение о признании победителя конкурса конкурсная комиссия принимает в отсутствие кандидатов открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Министерства, кадровый резерв Пермского края кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

10. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению 7 к настоящей Методике, которые подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и иными членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседаниях.

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

12. Сообщение о результатах конкурса направляется кандидату в 7-дневный срок со дня его завершения посредством направления письма почтой России и (или) по электронной почте в виде скан - образа документа, подписанного председателем конкурсной комиссии.

Решение о способе оповещения принимается министром и отражается в протоколе заседания Комиссии.

Приложение 1
к Методике проведения
конкурса на замещение
вакантной должности
государственной гражданской
службы Пермского края
в Министерстве
социального развития
Пермского края

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

**профессионального уровня кандидатов, участвующих в конкурсе
на замещение вакантной должности государственной гражданской службы
в Министерстве социального развития Пермского края**

1. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободного диалога членов рабочей группы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности.

Индивидуальное собеседование может проводиться в формате видеоконференцсвязи.

Очередность, дата, время, место и порядок проведения индивидуального собеседования, члены рабочей группы, осуществляющие индивидуальное собеседование, определяются руководителем рабочей группы с обеспечением равных условий для всех кандидатов.

Каждый из членов рабочей группы, осуществляющий индивидуальное собеседование, выставляет свою оценку профессионального уровня кандидата по результатам проведения индивидуального собеседования в конкурсный бюллетень согласно приложению 4 к настоящей Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пермского края в Министерстве социального развития Пермского края (далее соответственно - Методика, Министерство).

Оценка профессионального уровня кандидата осуществляется в соответствии с приложением 5 к настоящей Методике.

В ранжированный список выставляется средняя оценка профессионального уровня кандидата с округлением до целого значения.

2. Тестирование

Тестирование представляет собой решение тестовых заданий по заданным темам.

Тестовые вопросы на знание русского языка, правовых основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной службе, законодательства о противодействии коррупции, основ делопроизводства и документооборота, информационно-коммуникационных технологий разрабатываются департаментом государственной службы Аппарата Правительства Пермского края (далее - департамент).

Тестовые вопросы на знание нормативных правовых актов применительно к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности разрабатываются руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение должности в котором проводится конкурс.

Тест утверждается председателем конкурсной комиссии Министерства (далее – конкурсная комиссия).

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 тестовых заданий (вопросов). На каждый вопрос теста должно быть не менее трех вариантов ответа, только один из которых является верным.

Время для проведения тестирования - не более 60 минут.

Тестирование кандидатов, претендующих на замещение одной и той же вакантной должности государственной гражданской службы, проводится членами рабочей группы по одинаковому перечню тестовых заданий.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

Тестирование может проводиться с помощью интернет-сервисов.

Оценка профессионального уровня кандидатов осуществляется в соответствии с приложением 5 к настоящей Методике.

3. Психологическая диагностика

Для оценки профессиональных, личностных качеств кандидатов возможно применение психологической диагностики.

Психологическая диагностика представляет собой выполнение кандидатами психологических заданий, направленных на оценку профессиональных и личностных особенностей.

В качестве психодиагностических инструментов оценки кандидатов возможно применение вербальных и невербальных методов, психологических опросников, проективных методик:

интеллектуальные, направленные на выявление прогноза успешности обучения, на измерение общего интеллекта и специальных возможностей;

тесты способностей, направленные на выявление прогнозирования возможностей обучения (освоения) конкретной профессии;

психомоторные, оценивающие скорость и точность моторной координации;

личностные и, направленные на выявление интереса и уровня притязаний;

проективные, направленные на выявление доминирующих потребностей: тревоги, конфликты, подсознательные процессы респондента;

другие методы диагностики, позволяющие исследовать иные профессиональные и личностные особенности кандидата.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для выполнения заданий, но не более 60 минут.

Психологическая диагностика может проводиться с помощью интернет-сервисов.

Подведение итогов выполнения заданий и подготовку заключения о результатах их выполнения в виде краткой справки психологической диагностики согласно приложению 6 к настоящей Методике осуществляет государственный гражданский служащий департамента, имеющий высшее психологическое образование.

4. Написание реферата

Написание реферата представляет собой метод, позволяющий оценить уровень понимания кандидатом обозначенной проблемы.

Реферат должен содержать анализ ситуации по определенной проблеме, ссылки на нормативные правовые акты и сложившуюся практику, предложения. Текст реферата не должен превышать 10 страниц машинописного текста (Times New Roman, кегль - 14, междустрочный интервал - 18 пт).

Тема (темы) рефератов разрабатывается руководителем структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс, утверждается председателем конкурсной комиссии и указывается в объявлении о проведении конкурса.

Кандидат представляет подготовленный реферат при подаче документов для участия в конкурсе.

Защита реферата проходит в присутствии руководителя структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс, членов рабочей группы, каждый из которых выставляет свою оценку по результатам защиты реферата. Оценка осуществляется в соответствии с приложением 5 к настоящей Методике, баллы членов рабочей группы заносятся в конкурсный бюллетень согласно приложению 4 к настоящей Методике. В ранжированный список выставляется средняя оценка с округлением до целого значения.

5. Проведение групповых дискуссий

Проведение групповых дискуссий представляет собой совместное обсуждение кандидатами практических вопросов, конкретных ситуаций, связанных с направлением деятельности структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс.

Практические вопросы, конкретные ситуации разрабатываются структурным подразделением Министерства, в котором проводится конкурс, и утверждаются председателем конкурсной комиссии до проведения второго этапа конкурса.

Кандидаты получают одинаковые практические задания и располагают равным количеством времени для подготовки устного ответа. Затем проводятся дискуссия, оценка кандидата с учетом результатов устного ответа и участия в дискуссии.

Руководство проведением групповой дискуссии осуществляет модератор, назначаемый из числа членов рабочей группы и (или) приглашаемый в установленном порядке из числа независимых экспертов (специалистов в области кадровых технологий).

Групповые дискуссии проводятся в присутствии руководителя структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс, членов рабочей группы, каждый из которых выставляет свою оценку профессионального уровня кандидата по результатам групповой дискуссии в конкурсный бюллетень согласно приложению 4 к настоящей Методике.

Оценка профессионального уровня кандидата осуществляется в соответствии с приложением 5 к настоящей Методике.

В ранжированный список выставляется средняя оценка профессионального уровня кандидата с округлением до целого значения.

Приложение 2
к Методике проведения
конкурса на замещение
вакантной должности
государственной гражданской
службы Пермского края
в Министерстве
социального развития
Пермского края

ФОРМА

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

**профессионального уровня кандидатов на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Пермского края в Министерстве социального развития
Пермского края**

(наименование вакантной должности государственной
гражданской службы Пермского края)

| Критерии | | | Оценка | | |
|--------------------------------|--------------|------------|--------|-----|----------------|
| Вид | Наименование | Содержание | Шкала | Вес | Расчетный балл |
| | | | А | Б | С |
| Образование | | | 3 | | |
| | | | 2 | | |
| | | | 1 | | |
| | | | 3 | | |
| | | | 2 | | |
| | | | 1 | | |
| | | | 3 | | |
| | | | 2 | | |
| | | | 1 | | |
| Профессиональный опыт (навыки) | | | 3 | | |
| | | | 2 | | |
| | | | 1 | | |
| | | | 3 | | |
| | | | 2 | | |
| | | | 1 | | |
| | | | 3 | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | 2 | | |
| | | | 1 | | |
| Профессиональные, личностные качества, знания, навыки | | | 3 | | |
| | | | 2 | | |
| | | | 1 | | |
| | | | 3 | | |
| | | | 2 | | |
| | | | 1 | | |
| | Минимальный проходной балл: Максимальный балл: Минимальный балл: Средний балл | | | | |

Приложение 4
к Методике проведения
конкурса на замещение
вакантной должности
государственной гражданской
службы Пермского края
в Министерстве
социального развития
Пермского края

ФОРМА

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

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

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

_____ или наименование категории, группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, направление деятельности)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии (рабочей группы)
кандидату по результатам

_____ (наименование метода оценки профессионального уровня кандидата)

(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
(рабочей группы))

_____ (подпись)

Приложение 5
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Пермского края в Министерстве
социального развития
Пермского края

БАЛЛЬНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ
профессиональных личностных качеств кандидатов, участвующих в конкурсе
на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Пермского края
в Министерстве социального развития Пермского края

| N п/п | Методы оценки | 3 балла | 2 балла | 1 балл |
|----------|------------------------------|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Индивидуальное собеседование | Кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности | Кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного | Кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения |

| | | | | |
|---|--------------------------------|--|--|--|
| | | | отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров | |
| 2 | Тестирование | Даны правильные ответы на 75% вопросов и более | Даны правильные ответы на 70-74% вопросов | Даны правильные ответы менее чем на 70% вопросов |
| 3 | Написание реферата | Кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины | Кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки | Кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки |
| 4 | Проведение групповых дискуссий | Кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических | Кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, | Кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения | аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров | |
|--|--|--|--|--|

Приложение 6
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Пермского края в Министерстве
социального развития
Пермского края

ФОРМА

Краткая справка психологической диагностики

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

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

или наименование категории, группы должностей, по которой проводится конкурс
на включение в кадровый резерв, направление деятельности)

| Фамилия, имя, отчество кандидата | Метод психологической диагностики | Описание процедуры (при необходимости) | Краткая характеристика |
|-------------------------------------|---|--|------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | |
| | | | |

(ф.и.о. члена конкурсной комиссии,
проводившего психологическую диагностику)

(подпись)

Приложение 7
к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной
должности государственной
гражданской службы Пермского
края в Министерстве
социального развития
Пермского края

ФОРМА

РЕШЕНИЕ¹

**конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Пермского края в Министерстве социального развития
Пермского края**

" " _____ 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 Пермского края

_____ (наименование должности с указанием структурного подразделения)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов отражены в ранжированном списке, подготовленном по итогам заседания рабочей группы.

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)²

| Фамилия, имя, отчество члена | Голосование |
|------------------------------|-------------|
|------------------------------|-------------|

¹ При проведении конкурса на включение в кадровый резерв документ именуется «протокол» и оформляется по соответствующей форме

² При проведении конкурса на включение в кадровый резерв голосование может осуществляться общим согласием, при этом, приложением к протоколу являются список кандидатов, рекомендованных к включению в кадровый резерв, список кандидатов, не явившихся на конкурсные процедуры, список кандидатов, которым отказано во включении в резерв.

При необходимости принятия решения отдельно по кандидату, вопрос отражается в протоколе.

| | | | |
|---------------------|------|----------|---------------|
| конкурсной комиссии | | | |
| | "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 |
| | |

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв государственного органа следующих кандидатов (возможно оформление в виде приложения к решению)

| | |
|--|--|
| Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв | Группа и категория должностей государственной гражданской службы, направление деятельности государственного органа |
| | |

| | | |
|---|-------|-----|
| Председатель конкурсной комиссии | _____ | ФИО |
| Заместитель председателя конкурсной комиссии | _____ | ФИО |
| Секретарь конкурсной комиссии | _____ | ФИО |
| Члены конкурсной комиссии | _____ | ФИО |
| Независимые эксперты (представители научных, образовательных организаций) | _____ | ФИО |

Представитель органа по управлению
государственной службой

ФИО

Представитель Общественного совета

ФИО