



**ПРАВИТЕЛЬСТВО РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
РЕГИОНАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРОИТЕЛЬНОГО  
НАДЗОРА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 26.10.2023 № 5

г. Ростов-на-Дону

**Об организации проведения в Региональной службе государственного  
строительного надзора Ростовской области конкурсов на замещение  
вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской  
области и включение в кадровый резерв Региональной службы  
государственного строительного надзора Ростовской области**

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» Региональная служба государственного строительного надзора Ростовской области постановляет:

**1. Утвердить:**

1.1. Порядок организации проведения в Региональной службе государственного строительного надзора Ростовской области конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области, включение в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области, а также работы конкурсной комиссии Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области согласно приложению № 1.

1.2. Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области и включение в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области согласно приложению № 2.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Руководитель Региональной службы  
государственного строительного  
надзора Ростовской области

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, rounded loop at the top and a horizontal line extending to the right.

Я.В. Кулик

Постановление вносит  
отдел кадровой работы, делопроизводства  
и программно-информационного обеспечения

## Приложение № 1

к постановлению

Региональной службы государственного  
строительного надзора Ростовской области

от 26.10.2023 № 5

**ПОРЯДОК****организации проведения в Региональной службе государственного  
строительного надзора Ростовской области конкурсов на замещение  
вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской  
области, включение в кадровый резерв Региональной службы  
государственного строительного надзора Ростовской области, а также  
работы конкурсной комиссии Региональной службы государственного  
строительного надзора Ростовской области**

1. Настоящим Порядком устанавливается механизм проведения в Региональной службе государственного строительного надзора Ростовской области (далее – Региональная служба) конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области, включение в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области, а также регламентируется деятельность конкурсной комиссии Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области.

2. В целях проведения в Региональной службе конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ростовской области в Региональной службе и конкурсов на включение в кадровый резерв Региональной службы (далее вместе - конкурс) создается конкурсная комиссия Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области (далее - конкурсная комиссия).

3. Конкурсная комиссия действует на постоянной основе.

4. Конкурсная комиссия при исполнении возложенных на нее функций руководствуется Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» и настоящим Порядком.

5. В состав конкурсной комиссии входят руководитель Региональной службы и уполномоченные им гражданские служащие Региональной службы, независимые эксперты - представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и государственной гражданской службы, а также представитель общественного совета при Региональной службе государственного строительного надзора Ростовской области. Общее число независимых экспертов и представителя общественного совета при

Региональной службе должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

6. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, иных членов конкурсной комиссии. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии. В период отсутствия председателя конкурсной комиссии руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

7. Состав конкурсной комиссии утверждается приказом Региональной службы.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

8. При подготовке к проведению конкурсов отделом кадровой работы, делопроизводства и программно-информационного обеспечения уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты).

9. Организационное обеспечение заседаний конкурсной комиссии возлагается на отдел кадровой работы, делопроизводства и программно-информационного обеспечения Региональной службы.

10. Конкурс в Региональной службе объявляется по решению руководителя Региональной службы либо лица, исполняющего обязанности руководителя Региональной службы.

11. Конкурс проводится в два этапа.

12. На первом этапе отдел кадровой работы, делопроизводства и программно-информационного обеспечения Региональной службы осуществляет размещение объявления о приеме документов для участия в конкурсе и информации о конкурсе на официальных сайтах Региональной службы и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»).

Объявление о конкурсе должно содержать информацию, указанную в пункте 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - Положение), и пунктах 15, 16 единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 (далее - единая методика).

13. Документы, необходимые для участия в конкурсе, указанные в пунктах 7 и 8 Положения, в течение 21 дня со дня размещения объявления об их приеме

на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в сети «Интернет» представляются в отдел кадровой работы, делопроизводства и программно-информационного обеспечения Региональной службы гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине руководитель Региональной службы (либо лицо, исполняющее обязанности руководителя Региональной службы) вправе перенести сроки их приема.

14. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой либо включение в кадровый резерв для замещения которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

Достоверность сведений, представленных гражданином в Региональную службу, подлежит проверке. Проверку достоверности сведений, представленных гражданином в Региональную службу, осуществляет отдел кадровой работы, делопроизводства и программно-информационного обеспечения.

15. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе:

15.1. В связи с его несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки.

15.2. В связи с его несоответствием квалификационным требованиям к специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы либо для замещения должностей гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс, предусмотрены такие требования).

15.3. В связи с ограничениями, связанными с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением и установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

16. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается руководителем Региональной службы (либо лицом, исполняющим обязанности руководителя Региональной службы) после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности

гражданской службы либо на включение в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы (далее - претенденты), а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 дней со дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется руководителем Региональной службы (либо лицом, исполняющим обязанности руководителя Региональной службы).

17. Претенденты, не допущенные к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

18. Отдел кадровой работы, делопроизводства и программно-информационного обеспечения Региональной службы не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальных сайтах Региональной службы и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

19. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения вакантной должности гражданской службы либо для включения в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы профессиональный уровень, руководитель Региональной службы (либо лицо, исполняющее обязанности руководителя Региональной службы) может принять решение о проведении повторного конкурса.

20. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов, проверке их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности либо для включения в кадровый резерв для замещения должности и определении по результатам таких оценки и проверки гражданина (гражданского служащего) из числа кандидатов для назначения на должность гражданской службы либо для включения в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации, прохождении 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

профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты, либо должности гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв.

При оценке профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы либо должности гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв, и других положений должностного регламента по должности гражданской службы, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

21. В ходе проведения конкурса осуществляется сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы либо для включения в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

22. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

23. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы (включения в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы) либо отказа в таком назначении (включении).

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

24. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на

вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании

25. По результатам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы издается приказ Региональной службы о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, с победителем конкурса заключается служебный контракт. Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Региональной службы кандидата (кандидатов), не ставшего (не ставших) победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица (лиц) издается приказ Региональной службы о включении его (их) в кадровый резерв Региональной службы для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

По результатам конкурса на включение в кадровый резерв Региональной службы издается приказ Региональной службы о включении кандидата (кандидатов) в кадровый резерв Региональной службы.

26. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации». Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах Региональной службы и указанной информационной системы в сети «Интернет».

27. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве Региональной службы, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

28. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

29. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.



Приложение № 2  
к постановлению  
Региональной службы государственного  
строительного надзора Ростовской области  
от 26.10.2023 № 5

**МЕТОДИКА**  
**проведения конкурсов на замещение вакантных должностей**  
**государственной гражданской службы Ростовской области и включение в**  
**кадровый резерв Региональной службы государственного строительного**  
**надзора Ростовской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры, формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Ростовской области (далее - гражданская служба) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области (далее соответственно – конкурсы, кадровый резерв, Региональная служба).

1.2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (гражданских служащих Ростовской области), допущенных к участию в конкурсах (далее соответственно – оценка, кандидаты), проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее - квалификационные требования) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

2. Подготовка к проведению конкурсов

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

2.2. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением Региональной службы по согласованию с отделом кадровой работы, делопроизводства и программно-информационного обеспечения Региональной службы.

По решению руководителя Региональной службы в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), а также квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки.

2.3. Для оценки профессионального уровня кандидатов 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, подготовку проекта документа, написание реферата, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (должности гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

2.4. Оценка профессионального уровня кандидатов, проверка их соответствия иным установленным квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 к настоящей Методике и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

2.5. Методы оценки и соответствующие им конкурсные задания, сформированные отделом кадровой работы, делопроизводства и программно-информационного обеспечения с участием структурных подразделений Региональной службы, в которых учреждены вакантные должности гражданской службы, должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как аналитическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители».

2.6. Члены конкурсной комиссии, образованной в Региональной службе в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее соответственно - конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

### 3. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

3.1. На официальных сайтах Региональной службы и федеральной

государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

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

3.6. 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.

#### 4. Проведение конкурсов

4.1. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

4.2. Конкурсная комиссия осуществляет сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных

по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями предусмотрены такие требования).

4.3. При обработке персональных данных в Региональной службе 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.

4.4. 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 (должности гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

4.5. 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.

4.6. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя (лица, исполняющего его обязанности) ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

Региональной службой создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

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

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

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

Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической

возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

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

4.10. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

4.11. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

4.12. 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 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к настоящей Методике.

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

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

4.14. 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  
государственной гражданской службы  
Ростовской области и включение в  
кадровый резерв Региональной службы  
государственного строительного надзора  
Ростовской области

**МЕТОДЫ ОЦЕНКИ**  
**профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации**  
**(государственных гражданских служащих Ростовской области) при**  
**проведении конкурсов на замещение вакантных должностей**  
**государственной гражданской службы**  
**Ростовской области и включение в кадровый резерв Региональной службы**  
**государственного строительного надзора Ростовской области**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	2	3	4
Руководители	ведущая	планирование и организация деятельности структурного подразделения Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области (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

1	2	3	4
Специалисты	старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Региональной службой государственного строительного надзора Ростовской области установленных задач и функций	тестирование
			индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			решение практических задач

Приложение № 2  
к Методике проведения конкурсов на  
замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы  
Ростовской области и включение в  
кадровый резерв Региональной службы  
государственного строительного надзора  
Ростовской области

## ОПИСАНИЕ

**методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан  
Российской Федерации (государственных гражданских служащих  
Ростовской области) при проведении конкурсов на замещение вакантных  
должностей государственной гражданской службы  
Ростовской области и включение в кадровый резерв Региональной службы  
государственного строительного надзора Ростовской области**

### 1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области 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.

Тестирование проводится в письменной форме.

При проведении тестирования выполняются следующие условия:

на каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа;

кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования;

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.

С целью обеспечения контроля при проведении тестирования присутствуют представители конкурсной комиссии. Результаты тестирования, формируемые списком, подписываются представителями конкурсной комиссии, присутствующими при проведении тестирования.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, 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) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Тест должен содержать не менее 40 вопросов для старшей группы должностей гражданской службы и не более 60 вопросов для ведущей группы должностей гражданской службы.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Максимальный балл за выполнение тестирования - 5.

Критерии для формирования рейтинга:

5 баллов, если даны правильные ответы на 97 – 100% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 96 – 90% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 89 – 80% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 79 – 71% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70% вопросов.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

## 2. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), 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.

В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

Максимальный балл за анкетирование - 5.

Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов – если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности (группе должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), кандидат участвовал в большом количестве профессиональных мероприятий, достиг значительных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет большое количество публикаций в печатных изданиях, имеет отличные рекомендации с прежних мест работы;

4 балла – если согласно анкете большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности (группе должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), кандидат участвовал в профессиональных мероприятиях, достиг определенных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет положительные рекомендации с прежних мест работы;

3 балла - если согласно анкете отдельные ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности (группе должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), кандидат участвовал в незначительном числе профессиональных мероприятий, достиг незначительных профессиональных успехов, подтверждаемых конкретными результатами, не имеет рекомендаций с прежних мест работы;

2 балла - если содержание ответов в анкете позволяет сделать вывод о неполном соответствии кандидата квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (группе должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв);

1 балл - если содержание ответов в анкете не позволяет сделать вывод о соответствии кандидата квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (группе должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), кандидат не участвовал в профессиональных мероприятиях, не достиг профессиональных успехов, имеет отрицательные рекомендации с прежних мест работы.

Результаты анкетирования оформляются в виде краткой справки.

### 3. Написание реферата

Для написания реферата используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Региональной службы, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, 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);

гарнитура шрифта, входящая в стандартный пакет офисного программного обеспечения черного цвета. Размер шрифта при оформлении текста реферата - № 14 пт.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Региональной службы, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения Региональной службы, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата.

Максимальный балл за написание реферата - 5.

Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов - если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, корректно применил логические приемы, реферат соответствует установленным требованиям оформления, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы;

4 балла - если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, корректно применил логические приемы, реферат соответствует установленным требованиям оформления, представленные предложения обоснованы и практически реализуемы;

3 балла - если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, большая часть представленных предложений не обоснована и практически нереализуема;

2 балла - если кандидат не последовательно и не в полном объеме раскрыл содержание темы, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, допустил много неточностей и ошибок, представленные предложения не обоснованы и практически нереализуемы;

1 балл - если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, предложения отсутствуют или не обоснованы и практически нереализуемы.

Результаты написания реферата оформляются в виде краткой справки.

#### 4. 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 (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Региональной службы, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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 руководителя Региональной службы (либо лица, исполняющим обязанности руководителя Региональной службы) 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.

Максимальный балл за индивидуальное собеседование - 5.

Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов - если кандидатом продемонстрированы знание вопросов и самостоятельность мышления, ответы соответствуют требованиям правильности, полноты и аргументированности, правильно использованы категории, понятия и термины;

4 балла - если кандидатом продемонстрированы знание вопросов и самостоятельность мышления, ответы соответствуют требованиям правильности, полноты и аргументированности, правильно использованы категории, понятия и термины, но допущены неточности и незначительные ошибки;

3 балла - если кандидатом продемонстрировано знание вопросов, но ответы неполные, недостаточно четкие и убедительные, не всегда правильно использованы категории, понятия и термины, допущены неточности и ошибки;

2 балла - если ответы кандидата неконкретны, слабо аргументированы и не убедительны, хотя и имеется какое-то представление о вопросах;

1 балл – если кандидат не дал ответы на вопросы либо содержание ответов не позволяет сделать вывод о соответствии кандидата квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной

комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, результат оценки кандидата (соответствующий балл) при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

## 5. Проведение групповых дискуссий

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

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Региональной службы, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Региональной службы, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

В течение 15 минут 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.

Максимальный балл за участие в групповой дискуссии - 5.

Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов - если 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, умений аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

4 балла - если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, умения аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

3 балла - если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл

содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

2 балла - если 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующей области и виде деятельности, аналитических способностей, умения отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров;

1 балл - если 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующей области и виде деятельности, аналитических способностей, отсутствие умения отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров.

Результаты проведения групповых дискуссий оформляются в виде краткой справки.

## 6. 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 правового акта или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (должности гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Региональной службы, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Региональной службы, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой

справки.

Максимальный балл за подготовку проекта документа - 5.

Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов - если проект документа соответствует установленным требованиям оформления, кандидат понимает суть вопроса, кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; проект документа отражает пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства, подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, обоснованы, кандидат проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность;

4 балла - если проект документа соответствует установленным требованиям оформления, кандидат понимает суть вопроса, кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; проект документа отражает пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства, подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, обоснованы, кандидат проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность, но допустил неточности и незначительные ошибки;

3 балла - если проект документа не в полной мере соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не в полной мере понимает суть вопроса, кандидат не выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; проект документа не в полной мере отражает пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации, подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, не в полной мере обоснованы, кандидат проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность, но допустил неточности и ошибки;

2 балла - если проект документа не в полной мере соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не в полной мере понимает суть вопроса, кандидат не выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; проект документа не в полной мере отражает пути решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, нормы законодательства применены неправильно, подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, не обоснованы, кандидат не проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность, допустил неточности и ошибки;

1 балл - если проект документа не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не понимает суть вопроса, кандидат не выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа; проект документа не отражает пути решения проблем,

послуживших основанием для разработки проекта документа, нормы законодательства применены неправильно, подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, не обоснованы, кандидат не проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность, допустил значительное количество ошибок.

Результаты подготовки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

## 7. Решение практических задач

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Результаты оценки решения практических задач оформляются в виде краткой справки.

Максимальный балл за решение практических задач - 5.

Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов - если практическая задача решена полностью, верно, кандидат проявил аналитические, стратегические и (или) управленческие способности;

4 балла - если практическая задача решена полностью, верно, кандидат проявил аналитические способности;

3 балла - если практическая задача решена полностью, с незначительными неточностями и ошибками, кандидат проявил аналитические способности;

2 балла - если практическая задача решена неполностью, с незначительными неточностями и ошибками, кандидат проявил аналитические способности;

1 балл - если практическая задача не решена, кандидат не проявил аналитические способности.

Результаты решения практических задач оформляются в виде краткой справки.



Приложение № 3  
к Методике проведения конкурсов на  
замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы  
Ростовской области и включение в  
кадровый резерв Региональной службы  
государственного строительного надзора  
Ростовской области

Конкурсный бюллетень

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс  
на включение в кадровый резерв государственного органа)

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)

\* Критерии оценки для формирования рейтинга:

5 баллов - кандидатом продемонстрированы знание вопросов и самостоятельность мышления, ответы соответствуют требованиям правильности, полноты и аргументированности, правильно использованы категории, понятия и термины;

4 балла - кандидатом продемонстрированы знание вопросов и самостоятельность мышления, ответы соответствует требованиям правильности, полноты и аргументированности, правильно использованы категории, понятия и термины, но допущены неточности и незначительные ошибки;

3 балла - кандидатом продемонстрировано знание вопросов, но ответы неполные, недостаточно четкие и убедительные, не всегда правильно использованы категории, понятия и термины, допущены неточности и ошибки;

2 балла - ответы кандидата неконкретны, слабо аргументированы и не убедительны, хотя и имеется какое-то представление о вопросах;

1 балл - кандидат не дал ответы на вопросы либо содержание ответов не позволяет сделать вывод о соответствии кандидата квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Приложение № 4  
к Методике проведения конкурсов на  
замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы  
Ростовской области и включение в  
кадровый резерв Региональной службы  
государственного строительного надзора  
Ростовской области

**РЕШЕНИЕ**

конкурсной комиссии Региональной службы государственного строительного  
надзора Ростовской области по итогам конкурса на замещение вакантной  
должности государственной гражданской службы Ростовской области

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 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 Ростовской области

\_\_\_\_\_ (наименование должности с указанием структурного подразделения)

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»
<b>ИТОГО</b>			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
<b>ИТОГО</b>			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
<b>ИТОГО</b>			

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 Российской Федерации

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

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)

Представитель общественного совета  
при Региональной службе  
государственного строительного  
надзора Ростовской области

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Приложение № 5  
к Методике проведения конкурсов на  
замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы  
Ростовской области и включение в  
кадровый резерв Региональной службы  
государственного строительного надзора  
Ростовской области

**ПРОТОКОЛ**  
заседания конкурсной комиссии Региональной службы государственного  
строительного надзора ростовской области  
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 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 включение в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы Ростовской области:

\_\_\_\_\_ (наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов:

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области:

(заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
<b>ИТОГО</b>			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
<b>ИТОГО</b>			

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Региональной службы государственного строительного надзора Ростовской области:

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

6. 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)

Представитель общественного совета при Региональной службе государственного строительного надзора Ростовской области

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)