



КОМИТЕТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И РАЗВИТИЯ  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 25 июля 2018 г.

№57н

Волгоград

О внесении изменений в приказ комитета экономической политики и развития Волгоградской области от 24 января 2018 г. № 9н "Об утверждении Методики проведения конкурсов для включения в кадровый резерв и на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской области"

П р и к а з ы в а ю:

1. Внести в приказ комитета экономической политики и развития Волгоградской области от 24 января 2018 г. № 9н "Об утверждении Методики проведения конкурсов для включения в кадровый резерв и на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской области" следующие изменения:

1.1. Преамбулу приказа после слов "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" дополнить словами ", постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов".

1.2. Методику проведения конкурсов для включения в кадровый резерв и на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской области, утвержденную названным приказом, изложить в новой редакции согласно приложению.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию.

Председатель комитета  
экономической политики  
и развития Волгоградской области



Г.В.Быкадорова

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу комитета  
экономической политики  
и развития Волгоградской области

от 25 июля 2018 г. № 57н

### МЕТОДИКА

проведения конкурсов для включения в кадровый резерв и на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской области

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика определяет процедуру проведения конкурсов для включения в кадровый резерв и на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской области (далее именуются соответственно – конкурс для включения в кадровый резерв, конкурс на замещение вакантной должности, конкурсы).

1.2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), изъявивших желание участвовать в конкурсах (далее именуются – претенденты), их соответствия квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы Волгоградской области, установленным законодательством о государственной гражданской службе.

#### 2. Подготовка к проведению конкурсов

2.1. Решение об объявлении конкурсов принимает председатель комитета экономической политики и развития Волгоградской области (далее именуются соответственно – председатель комитета, комитет).

2.2. Решение об объявлении конкурсов принимается соответственно на основании служебной записки руководителя структурного подразделения комитета, в котором имеется вакантная должность государственной гражданской службы Волгоградской области (далее именуется – вакантная должность), руководителя структурного подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по категории и группе должностей государственной гражданской службы, по которым необходимо формирование кадрового резерва.

Служебная записка подлежит согласованию с заместителем председателя комитета, курирующим деятельность соответствующего структурного подразделения, и подается на имя председателя комитета.

2.3. Подготовку и организацию проведения всех конкурсных процедур осуществляет сектор государственной службы и кадровой работы комитета (далее именуется – сектор).

2.4. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает:

выбор не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств претендентов (далее именуются – методы оценки);

подготовку исходя из методов оценки конкурсных заданий;

при необходимости – актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Волгоградской области, замещающих должности государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете, в отношении вакантных должностей, на замещение которых планируется объявление конкурсов.

Актуализация положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Волгоградской области осуществляется заинтересованным структурным подразделением комитета по согласованию с сектором.

2.5. Конкурсы проводит комиссия по проведению конкурсов для включения в кадровый резерв и на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете (далее именуется – конкурсная комиссия).

### 3. Порядок проведения конкурсов

3.1. Конкурсы проводятся в два этапа.

На первом этапе сектор организует:

1) размещение на портале Губернатора и Администрации Волгоградской области и на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее именуются соответственно – портал и сайт государственной информационной системы в области государственной службы) объявления о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующей информации о конкурсе:

квалификационные требования, предъявляемые к претенденту на замещение вакантной должности (для включения в кадровый резерв);

наименование вакантной должности (категории и группы должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в случае проведения конкурса для включения в кадровый резерв), условия прохождения государственной гражданской службы Волгоградской области (далее именуется – государственная гражданская служба);

место и время приема документов, срок приема документов;  
предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;

методы оценки претендентов, другие информационные материалы.

Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании;

2) проверку полноты и достоверности сведений, представленных для участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданами Российской Федерации, за исключением государственных гражданских служащих, изъявившими желание участвовать в конкурсе, а также проверку достоверности сведений, представленных государственными гражданскими служащими, изъявившими желание участвовать в конкурсе, при проведении конкурса на замещение вакантной должности, относящейся к высшей группе должностей государственной гражданской службы. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

3) процедуру оформления допуска претендента (с его согласия) к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности государственной гражданской службы, на замещение которой он претендует, связано с использованием таких сведений.

3.2. Граждане Российской Федерации, за исключением государственных гражданских служащих, изъявившие желание участвовать в конкурсах, представляют в сектор следующие документы:

1) личное заявление на имя председателя комитета, которое регистрируется в журнале регистрации участников конкурса;

2) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р, с фотографией;

3) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

4) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки [за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые], заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой

степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

5) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу или ее прохождению, по форме, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. № 984н "Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения".

3.3. Государственные гражданские служащие, замещающие должности государственной гражданской службы в комитете, изъявившие желание участвовать в конкурсах, представляют заявление на имя председателя комитета.

Государственные гражданские служащие, замещающие должности государственной гражданской службы в ином государственном органе, изъявившие желание участвовать в конкурсах, представляют заявление на имя председателя комитета, а также заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором государственные гражданские служащие замещают должности государственной гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р, с фотографией.

3.4. Документы, указанные в пунктах 3.2 и 3.3 настоящей Методики, представляются в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на портале и на сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сектор претендентом лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

Порядок представления документов в электронном виде определяется Правительством Российской Федерации.

3.5. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа претенденту в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине председатель комитета вправе перенести сроки их приема.

К уважительным причинам могут быть отнесены исключительные обстоятельства, объективно исключающие возможность своевременного

представления документов, представления их в полном объеме, представления документов без нарушения правил их оформления, в частности, тяжелая болезнь, иные относящиеся к личности претендента обстоятельства, в силу которых указанное лицо было лишено возможности представить документы.

Претендент, участвующий в конкурсе на замещение вакантной должности, не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности государственной гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на государственную гражданскую службу и ее прохождения.

Претендент, участвующий в конкурсе для включения в кадровый резерв, не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы, по которым проводится конкурс для включения в кадровый резерв, а также требованиям к государственным гражданским служащим, установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с действующим законодательством поступлению гражданина на государственную гражданскую службу, он информируется о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

3.6. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается председателем комитета после проведения процедур в соответствии с подпунктами 2 и 3 пункта 3.1 настоящей Методики. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после 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 председателем комитета.

3.7. Сектор не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на портале и на сайте государственной информационной системы в области государственной службы информацию о дате, месте и времени его проведения, список претендентов, допущенных к участию во втором этапе конкурса, и направляет претендентам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом претендентам, которые представили документы для

участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

3.8. На втором этапе конкурса конкурсная комиссия оценивает знания, навыки и умения претендентов на основании представленных ими документов, а также на основании конкурсных процедур с использованием следующих методов оценки:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- подготовка проекта документа;
- проведение групповых дискуссий;
- анкетирование.

При оценке профессиональных и личностных качеств претендентов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к должности государственной гражданской службы, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Выбор методов оценки претендентов осуществляется исходя из категорий и групп должностей государственной гражданской службы в соответствии с приложением 1 к настоящей Методике.

3.9. Тестирование претендентов проводится с целью:

оценки знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции;

оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности (категории и группе должностей государственной гражданской службы, по которым проводится конкурс для включения в кадровый резерв).

При проведении конкурсов тестирование претендентов является обязательным.

Тестирование проводится по единому перечню теоретических вопросов, заранее подготовленному сектором совместно со структурным подразделением комитета, для замещения вакантной должности в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса для включения в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по категории и группе должностей государственной гражданской службы, по которым проводится конкурс для включения в кадровый резерв.

Тест должен содержать не менее 30 и не более 50 вопросов. Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида

профессиональной служебной деятельности по вакантной должности, на замещение которой объявлен конкурс (категории и группе должностей государственной гражданской службы, по которым проводится конкурс для включения в кадровый резерв).

Уровень сложности тестовых заданий зависит от категории и группы должностей государственной гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей государственной гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

Претендентам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Оценка теста проводится по количеству правильных ответов в отсутствие претендентов. При этом один правильный ответ равен одному баллу.

3.10. Индивидуальное собеседование с претендентами проводится по вопросам, связанным со знанием законодательства Российской Федерации и Волгоградской области о государственной гражданской службе, выполнением должностных обязанностей по вакантной должности и включает проверку знаний должностного регламента вакантной должности, задач и функций, возложенных на структурное подразделение, в котором имеется вакантная должность. При необходимости проводится обсуждение с претендентом результатов выполнения им других конкурсных заданий.

Проведение индивидуального собеседования с претендентом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным:

при проведении конкурса на замещение вакантной должности;

при проведении конкурса для включения в кадровый резерв государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете по высшей группе должностей категории "руководители".

3.11. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности (категории и группе должностей государственной гражданской службы, по которым проводится конкурс для включения 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 другое), в которых претендент принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены претендентом.

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



Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей определяется руководителем структурного подразделения, в котором имеется вакантная должность, а в случае проведения конкурса для включения в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по категории и группе должностей государственной гражданской службы, по которым проводится конкурс для включения в кадровый резерв.

В целях проведения групповой дискуссии претендентам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить с целью решения поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени претендентом готовится устный или письменный ответ.

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

3.13. Подготовка претендентом 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.

Претенденту предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности (категории и группе должностей государственной гражданской службы, по которым проводится конкурс для включения в кадровый резерв). В этих целях претенденту предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

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

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие проекта документа установленным требованиям к оформлению;

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

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

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

аналитические способности, логичность мышления, правовая и лингвистическая грамотность претендента при подготовке проекта документа.

3.14. С целью обеспечения контроля при выполнении претендентами конкурсных заданий на конкурсных процедурах присутствуют члены конкурсной комиссии.

3.15. При выполнении претендентами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению председателя комитета может вестись аудиозапись соответствующих конкурсных процедур (заседаний).

3.16. По каждой конкурсной процедуре (за исключением тестирования) члены конкурсной комиссии заполняют конкурсный бюллетень по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

Каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень результат оценки претендента при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей решение, принятое членом конкурсной комиссии.

Оценка претендентов осуществляется по 10-балльной шкале, где 1 балл – минимальная оценка, 10 баллов – максимальная.

3.17. Итоговый балл претендента определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных претенденту членами конкурсной комиссии по результатам конкурсных процедур в конкурсный бюллетень, и баллов, набранных претендентом по итогам тестирования.

Конкурсные испытания считаются пройденными, если претендент получил по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла.

В случае если методом оценки претендента являлось только тестирование, конкурсное испытание считается пройденным, если претендент получил по итогам оценки не менее 80 процентов от максимального балла.

3.18. По результатам сопоставления итоговых баллов претендентов на вакантную должность секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг претендентов.

3.19. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на замещение вакантной должности принимается в отсутствие претендентов открытым голосованием простым большинством голосов членов конкурсной комиссии, присутствующих на заседании, на основании рейтинга претендентов и является основанием для назначения претендента на вакантную должность либо отказа в таком назначении, а также для включения претендента в кадровый резерв государственной гражданской службы.

Решение конкурсной комиссии об определении претендента (претендентов) для включения в кадровый резерв государственной гражданской службы принимается в отсутствие претендентов открытым голосованием простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов конкурсной комиссии и является основанием для включения (отказа во включении) претендента в кадровый резерв государственной гражданской службы.

3.20. Результаты голосования членов конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности по форме согласно приложению 3 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса для включения в кадровый резерв по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике.

В решении конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности должен содержаться рейтинг претендентов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией. В протоколе заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса для включения в кадровый резерв указываются итоговые баллы претендентов.

3.21. Согласие претендента на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы по результатам конкурса на замещение вакантной должности оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

3.22. По результатам конкурсов издается правовой акт о включении претендента в кадровый резерв государственной гражданской службы или о назначении претендента на вакантную должность.

3.23. Сообщения о результатах конкурсов в семидневный срок со дня завершения конкурсов направляются претендентам в письменной форме, при этом претендентам, которые представили документы для участия в конкурсах в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурсов в этот же срок размещается на портале и на сайте государственной информационной системы в области государственной службы.

3.24. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсах, и претендентов, участвовавших в конкурсах, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурсов. До истечения этого срока документы хранятся в секторе, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсах, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

Приложение 1  
к Методике проведения  
конкурсов для включения  
в кадровый резерв и на замещение  
вакантных должностей  
государственной гражданской  
службы Волгоградской области  
в комитете экономической политики  
и развития Волгоградской области

**МЕТОДЫ**

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), применяемые при проведении конкурсов для включения в кадровый резерв и на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской области

Категории должностей государственной гражданской службы Волгоградской области	Группы должностей государственной гражданской службы Волгоградской области	Методы оценки
руководители	высшая	тестирование
	главная	индивидуальное собеседование
	ведущая	подготовка проекта документа
		проведение групповых дискуссий
специалисты		анкетирование
	ведущая	тестирование
	старшая	индивидуальное собеседование
обеспечивающие специалисты		подготовка проекта документа
	ведущая	тестирование
	старшая	индивидуальное собеседование
		подготовка проекта документа

Приложение 2  
к Методике проведения  
конкурсов для включения  
в кадровый резерв и на замещение  
вакантных должностей  
государственной гражданской  
службы Волгоградской области  
в комитете экономической политики  
и развития Волгоградской области

Конкурсный бюллетень

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

\_\_\_\_\_  
(полное наименование должности государственной гражданской службы Волгоградской области, на замещение которой проводится конкурс,

\_\_\_\_\_  
либо категории и группы должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в случае проведения конкурса для включения в кадровый резерв)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии претенденту по результатам \_\_\_\_\_  
(указать метод оценки)

(Справочно: максимальный балл составляет \_\_\_\_\_ баллов)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество претендента	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Приложение 3  
к Методике проведения  
конкурсов для включения  
в кадровый резерв и на замещение  
вакантных должностей  
государственной гражданской  
службы Волгоградской области  
в комитете экономической политики  
и развития Волгоградской области

**РЕШЕНИЕ**

конкурсной комиссии по проведению конкурсов для включения в кадровый резерв и на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской области по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской 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 Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской области

\_\_\_\_\_ (наименование должности с указанием структурного подразделения комитета экономической политики и развития Волгоградской области)

3. Результаты рейтинговой оценки претендентов

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

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

(фамилия, имя, отчество претендента, занявшего первое место в рейтинге)

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

(фамилия, имя, отчество претендента, занявшего второе место в рейтинге)

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

(фамилия, имя, отчество претендента, занявшего третье место в рейтинге)

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия РЕШИЛА:

5.1. Признать победителем конкурса следующего претендента:

Фамилия, имя, отчество претендента, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Волгоградской области

5.2. Рекомендовать к включению в кадровый резерв государственной гражданской службы Волгоградской области комитета экономической политики и развития Волгоградской области следующих претендентов:

Фамилия, имя, отчество претендента, рекомендованного к включению в кадровый резерв комитета экономической политики и развития Волгоградской области	Группа и категория должности государственной гражданской службы Волгоградской области

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

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Другие члены  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)



Приложение 4  
к Методике проведения  
конкурсов для включения  
в кадровый резерв и на замещение  
вакантных должностей  
государственной гражданской  
службы Волгоградской области  
в комитете экономической политики  
и развития Волгоградской области

**ПРОТОКОЛ**

заседания конкурсной комиссии по проведению конкурсов для  
включения в кадровый резерв и на замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете  
экономической политики и развития Волгоградской области по  
результатам конкурса для включения в кадровый резерв государственной  
гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической  
политики и развития Волгоградской 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 для включения в кадровый резерв государственной  
гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической  
политики и развития Волгоградской области по следующей категории и  
группе должностей

\_\_\_\_\_  
(наименование категории и группы должностей)

3. Для участия в конкурсе для включения в кадровый резерв  
государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете  
экономической политики и развития Волгоградской области не явился  
следующий претендент (претенденты):

\_\_\_\_\_  
[фамилия, имя, отчество претендента (претендентов)]

## 4. Результаты оценки претендентов:

Фамилия, имя, отчество претендента	Итоговый балл

## 5. По результатам голосования конкурсная комиссия РЕШИЛА:

5.1. Признать конкурс для включения в кадровый резерв на замещение должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской области

(категория и группа должностей государственной гражданской службы  
 \_\_\_\_\_ состоявшимся (несостоявшимся).  
 Волгоградской области)

5.2. Включить в кадровый резерв государственной гражданской службы Волгоградской области комитета экономической политики и развития Волгоградской области для замещения должностей государственной гражданской службы Волгоградской области

\_\_\_\_\_ :  
 (категория и группа должностей государственной гражданской службы Волгоградской области)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество претендента	Итоговый балл

Результаты голосования: "за" \_\_\_\_\_  
 "против" \_\_\_\_\_  
 "воздержался" \_\_\_\_\_

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

\_\_\_\_\_.

5.3. Отказать во включении в кадровый резерв государственной гражданской службы Волгоградской области комитета экономической политики и развития Волгоградской области на замещение должностей государственной гражданской службы Волгоградской области

\_\_\_\_\_ :  
 (категория и группа должностей государственной гражданской службы Волгоградской области)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество претендента	Итоговый балл

Результаты голосования: "за" \_\_\_\_\_  
 "против" \_\_\_\_\_  
 "воздержался" \_\_\_\_\_

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

---

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

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Другие члены  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Примечание. В случае если конкурс для включения в кадровый резерв на замещение должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в комитете экономической политики и развития Волгоградской области признан несостоявшимся, подпункты 5.2, 5.3 пункта 5 не заполняются.