



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
(ГМП Омской области)**

П Р И К А З

от 10.07.2024г

№ 7

**О конкурсной комиссии
Главного управления молодежной политики Омской области**

В соответствии со статьей 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112, пунктом 9 Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Омской области, утвержденного Указом Губернатора Омской области от 7 февраля 2006 года № 15:

Утвердить:

1) Порядок работы конкурсной комиссии Главного управления молодежной политики Омской области и методику проведения в Главном управлении молодежной политики Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления молодежной политики Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (приложение № 1);

2) Состав конкурсной комиссии Главного управления молодежной политики Омской области (приложение № 2).

Начальник Главного управления

С.А. Лопуценко

ПОРЯДОК

работы конкурсной комиссии Главного управления молодежной политики Омской области и методика проведения в Главном управлении молодежной политики Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления молодежной политики Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области

1. Настоящий Порядок регламентирует работу конкурсной комиссии Главного управления молодежной политики Омской области (далее – конкурсная комиссия) для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении молодежной политики Омской области (далее – Главное управление) и включение в кадровый резерв Главного управления для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области.

2. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы проводится в соответствии со статьей 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

3. Конкурс на включение в кадровый резерв Главного управления для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области проводится в соответствии с Указом Губернатора Омской области от 7 февраля 2006 года № 15 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Омской области».

4. Конкурсы на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, включение в кадровый резерв Главного управления для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее – конкурсы) и сроки их проведения в Главном управлении объявляются по решению начальника Главного управления:

1) при наличии вакантной должности государственной гражданской службы;

2) исходя из потребности Главного управления в кадровом резерве для замещения должностей государственной гражданской службы Омской области.

5. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Омской области (далее – гражданские служащие) в отношении вакантных должностей государственной гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантные должности государственной гражданской службы), и должностей государственной гражданской службы, по которым планируются конкурсы на включение в кадровый резерв Главного управления (далее – кадровый резерв).

Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий.

6. 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.

7. Конкурсная комиссия действует на постоянной основе и состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии.

8. Председатель конкурсной комиссии осуществляет общее руководство работой конкурсной комиссии, проводит заседания конкурсной комиссии, распределяет обязанности между членами конкурсной комиссии, определяет по согласованию с другими членами конкурсной комиссии порядок рассмотрения вопросов.

9. В случае отсутствия председателя конкурсной комиссии его функции возлагаются на заместителя председателя конкурсной комиссии.

10. Секретарь конкурсной комиссии:

1) готовит:

- проекты распоряжений Главного управления об объявлении конкурсов;

- объявление о приеме документов для участия в конкурсе, которое включает в себя 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, информацию о возможности прохождения кандидатом предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), размещаемого на официальном сайте

федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

2) ведет регистрацию и учет лиц, подавших документы для участия в конкурсах, при установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, информирует о причинах отказа в участии в конкурсе 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 государственной информационной системы в области государственной службы;

3) не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурсов размещает на официальном сайте Главного управления и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени их проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсах в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы;

4) не позднее трех рабочих дней, предшествующих дню заседания конкурсной комиссии, уведомляет членов конкурсной комиссии о дате, месте и времени проведения конкурса и направляет членам конкурсной комиссии материалы выполнения кандидатами конкурсных заданий;

5) ведет протокол заседания конкурсной комиссии, оформляет проект решения конкурсной комиссии, формирует рейтинг кандидатов;

6) сообщает кандидатам, участвовавшим в конкурсе, о результатах конкурса в письменной форме в 7-дневный срок со дня его завершения, при этом кандидатам, 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;

7) готовит информацию о результатах конкурса для размещения на официальном сайте Главного управления и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

8) по результатам конкурса готовит проект распоряжения Главного управления о назначении победителя конкурса на вакантную должность государственной гражданской службы Омской области, включение

в кадровый резерв Главного управления для замещения должностей государственной гражданской службы Омской области.

11. Заседание конкурсной комиссии проводится по мере необходимости при наличии в Главном управлении вакантных должностей государственной гражданской службы либо потребности Главного управления в кадровом резерве.

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

13. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов по должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы Омской области, не допускается.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

14. На заседания конкурсной комиссии по ее решению могут приглашаться руководители структурных подразделений Главного управления, в которых по вакантной должности или должности для включения в кадровый резерв проводится конкурсный отбор.

15. На заседании конкурсной комиссии ведется протокол, в котором отражается информация о ее работе и принятых решениях.

16. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, проверке их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения этой должности и определении по результатам таких оценки и проверки гражданина (гражданского служащего) из числа кандидатов для назначения на должность 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 результатов конкурсных процедур по 5-балльной системе.

В ходе конкурсных процедур используются следующие методы оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв):

- 1) тестирование;
- 2) индивидуальное собеседование;
- 3) подготовка проекта документа;
- 4) проведение групповых дискуссий.

Оценка соответствия кандидатов 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 настоящему Порядку.

По каждой конкурсной процедуре каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку, результаты оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

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 предусмотрены такие требования).

17. Тестирование проводится в письменной форме. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв 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.

Тест содержит 40 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы, вторая часть — по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности государственной гражданской службы (группе должностей государственной гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

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

Кандидатам предоставляется одинаковое время для прохождения тестирования.

С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами тестирования при его проведении присутствуют секретарь конкурсной комиссии и один из членов конкурсной комиссии.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов по 5-балльной системе в следующем порядке:

- при наличии правильных ответов от 1 до 10 включительно - 0 баллов;
- при наличии правильных ответов от 11 до 16 включительно - 1 балл;
- при наличии правильных ответов от 17 до 22 включительно - 2 балла;
- при наличии правильных ответов от 23 до 28 включительно - 3 балла;
- при наличии правильных ответов от 29 до 34 включительно - 4 балла;
- при наличии правильных ответов от 35 до 40 включительно - 5 баллов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей государственной 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.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

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

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности государственной гражданской службы (по группе должностей государственной гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Главного управления, на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Главного управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей государственной 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.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
- понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;
- обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- аналитические способности, логичность мышления;
- правовая и лингвистическая грамотность.

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

В течение 30 минут кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по полноте ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии,

самостоятельности суждений, манере общения, навыкам публичного выступления, знанию русского языка и степени владения им.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- предложение возможных вариантов решений проблемы;
- проявление активности;
- аналитические способности;
- уровень профессиональных знаний;
- навыки аргументированно отстаивания собственной точки зрения, ведения деловых переговоров;
- умение обоснованно и самостоятельно принимать решения и следовать взятым на себя обязательствам.

21. 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, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

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

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

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

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

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы по форме согласно приложению № 3 к настоящему Порядку и методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 4 к настоящему Порядку и методике.

23. По итогам проведения конкурса конкурсная комиссия принимает следующие решения:

- о признании одного из кандидатов победителем конкурса;
- о признании конкурса несостоявшимся;

- о признании всех кандидатов не соответствующими требованиям к вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Главном управлении.

Конкурсная комиссия принимает решение о несостоявшихся конкурсах в следующих случаях:

- отсутствие заявлений претендентов на участие в конкурсах;
- отзыв всех заявлений претендентов во время проведения конкурсов.

Члены конкурсной комиссии, не согласные с решением, принятым конкурсной комиссией, вправе в письменной форме высказать особое мнение. Особое мнение членов конкурсной комиссии прилагается к решению конкурсной комиссии и является его неотъемлемой частью.

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

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 Порядку работы конкурсной комиссии
Главного управления молодежной политики
Омской области и методике проведения в
Главном управлении молодежной политики
Омской области конкурса на замещение
вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области
и включение в кадровый резерв
Главного управления молодежной политики
Омской области для замещения вакантной
должности государственной
гражданской службы Омской области

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Омской области), применяемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Главного управления молодежной политики Омской области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности Главного управления молодежной политики Омской области (далее – Главное управление), его структурных подразделений (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между	тестирование
			индивидуальное собеседование
			проведение групповых дискуссий

		подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	
Специалисты	ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Главным управлением установленных задач и функций	тестирование
	старшая		индивидуальное собеседование
			подготовка проекта документа
			тестирование
			индивидуальное собеседование
Обеспечивающие специалисты	младшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Главного управления	тестирование
			индивидуальное собеседование

Приложение № 2
к Порядку работы конкурсной комиссии
Главного управления молодежной политики
Омской области и методике проведения в
Главном управлении молодежной политики
Омской области конкурса на замещение
вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области
и включение в кадровый резерв
Главного управления молодежной политики
Омской области для замещения вакантной
должности государственной
гражданской службы Омской 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 Главного управления молодежной политики Омской области)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам индивидуального собеседования _____
(Справочно: максимальный балл составляет ___ баллов)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл за тестирование	Балл за индивидуальное собеседование	Балл за иные конкурсные задания	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1					
2					
3					
_____ (фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)					_____ (подпись)

Приложение № 3
к Порядку работы конкурсной комиссии
Главного управления молодежной политики
Омской области и методике проведения в
Главном управлении молодежной политики
Омской области конкурса на замещение
вакантной должности государственной
гражданской службы Омской области
и включение в кадровый резерв
Главного управления молодежной политики
Омской области для замещения вакантной
должности государственной
гражданской службы Омской области

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии Главного управления молодежной политики Омской области по
итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской
службы Омской 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 Омской 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»
Итого			
(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			
(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости) _____

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

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Омской области
-----------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Главного управления молодежной политики Омской области следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Главного управления молодежной политики Омской области	Группа должностей государственной гражданской службы Омской области
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

_____ (фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____

(подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии _____

(подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Представитель общественного совета

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Иные члены конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости) _____

5. По результатам голосования конкурсная комиссия Главного управления молодежной политики Омской области определяет следующего кандидата для включения в кадровый резерв

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Омской 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)

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

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

Иные члены конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

СОСТАВ
конкурсной комиссии
Главного управления молодежной политики Омской области

Лопуценко Светлана Анатольевна – начальник Главного управления молодежной политики Омской области, председатель комиссии;

Пышная Анастасия Юрьевна – начальник отдела организационно-правового и финансового обеспечения Главного управления молодежной политики Омской области, секретарь комиссии;

Верлова Екатерина Андреевна – начальник отдела поддержки общественных инициатив Главного управления молодежной политики Омской области;

Дудкова Елена Владимировна – начальник отдела молодежных программ Главного управления молодежной политики Омской области

Белоусов Владимир Владимирович – проректор по воспитательной работе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет», кандидат биологических наук;

Алексеев Елена Вячеславовна – декан факультета экономики, менеджмента, сервиса и туризма Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет», кандидат биологических наук;

Яковлева Елена Владимировна – профессор, заведующий кафедрой «Менеджмент и сервис» факультета экономики, сервиса и управления Института дизайна, экономики и сервиса Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет», доктор экономических наук, доцент;

Малёнов Александр Александрович – исполняющий обязанности заведующего кафедрой общей и социальной психологии Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего

образования «Омский государственный университет имени
Ф.М. Достоевского».