



АГЕНТСТВО ЛЕСНОГО И ОХОТНИЧЬЕГО ХОЗЯЙСТВА
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от 29.01.2024 № 1-3.28-36/24


г. Южно-Сахалинск

Об утверждении Регламента комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в агентстве лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области и Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в агентстве лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области

На основании пункта 16 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», в соответствии с постановлением Правительства Сахалинской области 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», а также в целях обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе и права государственных гражданских служащих агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области на должностной рост на конкурсной основе:

1. Утвердить Регламент комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в агентстве лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области (прилагается).
2. Утвердить Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в агентстве лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области (прилагается).
3. Опубликовать настоящий приказ на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и разместить на официальном Интернет-сайте агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области

Руководитель агентства
лесного и охотничьего
хозяйства Сахалинской
области



Р.В. Остапенко

УТВЕРЖДЕН

приказом агентства лесного и
охотничьего хозяйства Сахалинской области
№ 1-3.28-36/24 от 29.01.2024

РЕГЛАМЕНТ

комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в агентстве лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области

1. Настоящий Регламент определяет порядок работы комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в агентстве лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области (далее - конкурсная комиссия).

2. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (далее - конкурс, вакантная должность) объявляется по решению руководителя агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области (далее – руководитель агентства) при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой может быть произведено на конкурсной основе.

Конкурс на включение в кадровый резерв в агентстве лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области (далее - агентство) объявляется по решению руководителя агентства с целью формирования кадрового резерва агентства.

3. Для проведения конкурса распоряжением агентства формируется конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе.

Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

В состав конкурсной комиссии включаются: представитель нанимателя,

уполномоченные государственные гражданские служащие (в том числе сотрудники из подразделений по вопросам правового обеспечения деятельности агентства; заместители руководителя агентства, сотрудники министерства государственного управления Сахалинской области (по согласованию), а также 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. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. Включение независимых экспертов в состав конкурсной комиссии осуществляется в соответствии с Правилами приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссий органов исполнительной власти Сахалинской области, утвержденными постановлением Правительства Сахалинской области от 06.07.2021 № 263.

4. Председатель конкурсной комиссии:

4.1. Осуществляет общее руководство деятельностью конкурсной комиссии.

4.2. Объявляет заседание конкурсной комиссии правомочным или выносит решение о переносе из-за отсутствия необходимого количества членов.

4.3. Открывает, ведет и закрывает заседания конкурсной комиссии, объявляет состав конкурсной комиссии, список кандидатов, перерывы.

4.4. Осуществляет иные действия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Заместитель председателя конкурсной комиссии в период отсутствия председателя комиссии осуществляет исполнение его обязанностей.

6. Секретарь конкурсной комиссии:

6.1. Размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе на замещение вакантной должности или о включении в кадровый резерв.

6.2. Осуществляет прием и обработку документов кандидатов для участия

в конкурсе.

6.3. Осуществляет подготовку заседаний конкурсной комиссии, включая информирование членов конкурсной комиссии о месте проведения заседаний, оформляет решения (протоколы) заседаний конкурсной комиссии, информирует кандидатов о результатах конкурса, а также размещает информацию о результатах конкурса в установленный срок.

6.4. Участвует в оценке кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы или включение в кадровый резерв и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

7. Во время отсутствия секретаря конкурсной комиссии его обязанности исполняет другой член конкурсной комиссии, определяемый председателем комиссии.

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

9. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего количества ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы, не допускается.

10. Решение (протокол) конкурсной комиссии подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

11. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности, на замещение которой он был объявлен, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

12. По результатам конкурса на замещение вакантной должности издается акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

13. По результатам конкурса на включение в кадровый резерв издается акт представителя нанимателя о включении победителя конкурса в кадровый

резерв для замещения той группы должностей государственной гражданской службы, по которой был объявлен конкурс.

15. Решение конкурсной комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

16. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в управлении кадрового и организационного обеспечения деятельности агентства, после чего подлежат уничтожению.

УТВЕРЖДЕНА

приказом агентства лесного и
охотничьего хозяйства Сахалинской области
№ 1-3.28-36/24 от 29.01.2024

МЕТОДИКА

**проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в
агентстве лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области**

1. Общие положения

Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Сахалинской области (далее - гражданская служба) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области.

2. Подготовка к проведению конкурсов

2.1. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки).

2.2. Для оценки профессиональных и личных качеств кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям, 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, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской

службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется резерв).

2.3. 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 описанием методов оценки согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

2.4. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое 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» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

2.5. Обязательным методом оценки является индивидуальное собеседование. Выбор дополнительных методов оценки при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы или включение в кадровый резерв, включая очередность их применения и определения их количества осуществляется членами конкурсной комиссии при необходимости и одновременно с принятием решения руководителем агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области (далее – руководитель агентства) о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы или включение в кадровый резерв.

3. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

3.1. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области (далее – агентство) объявляется по решению руководителя агентства (либо лица его замещающего).

3.2. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», сведения о методах оценки.

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», 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 кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении

гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов выбранных методов оценки, которая(ые) будет(ут) применяться при проведении конкурса.

4.2. При обработке персональных данных в агентстве 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.

4.3. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

4.4. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии, по решению руководителя агентства, ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

4.6. При проведении конкурса с использованием сразу нескольких методов оценки итоговый балл кандидата определяется как сумма всех баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам проводимых конкурсных процедур. При выборе только одного метода оценки итоговый балл кандидата определяется в диапазоне бальной системы, установленной для каждого метода оценки. Баллы фиксируются каждым членом комиссии в конкурсной ведомости согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

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

4.8. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность 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.

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

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

4.10. По итогам конкурса на замещение вакантной должности (включение в кадровый резерв), конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв агентства кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности (включение в кадровый резерв), но профессиональные и личные качества которого получили высокую оценку - общая сумма набранных баллов составляет не менее 50 процентов максимального балла.

4.11. Если конкурсной комиссией принято решение о включение в кадровый резерв агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности, но набравшего количество баллов сумма которых составляет не менее 50 процентов максимального балла, то с согласия данного лица издается распоряжение о включении его в резерв агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относится вакантная должность, на замещение которой проводился конкурс.

4.12. 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
(включение в кадровый резерв) в агентстве
лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской
области, утвержденной приказом агентства
лесного и охотничьего хозяйства
Сахалинской области

№ 1-3.28-36/24 от 29.01.2024

ОПИСАНИЕ

**методов оценки профессиональных и личностных качеств
кандидатов, применяемых при проведении конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной гражданской службы
(включение в кадровый резерв) в агентстве лесного и охотничьего
хозяйства Сахалинской области**

1. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование с кандидатом проводится в ходе заседания конкурсной комиссии для оценки его профессиональных и личных качеств.

В рамках индивидуального собеседования членами конкурсной комиссии задаются вопросы с целью проверки кандидата на знание им законодательства о государственной службе и противодействия коррупции, а также с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии в соответствии с 100-бальной системой оценки:

Качественный показатель оценки	Количественный показатель оценки
Неудовлетворительный – кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.	от 0 до 30 баллов
Удовлетворительно – кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки.	от 31 до 60 баллов
Хорошо – кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки.	от 61 до 80 баллов
Отлично – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере.	от 81 до 100 баллов

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).

Вопросы для анкет формируются руководителем структурного подразделения, в котором имеются вакантные должности, 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.

Подсчет правильных ответов анкетирования проводится секретарем конкурсной комиссии совместно с руководителем структурного подразделения, который составлял вопросы для анкеты, после завершения анкетирования.

Подведение результатов анкетирования основывается на количестве правильных ответов. Количество верно выполненных заданий суммируется. Сумма верно выполненных заданий является результатом анкетирования. Анкетирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 80 и более процентов заданных вопросов.

Итоги анкетирования секретарь конкурсной комиссии озвучивает членам конкурсной комиссии на заседании конкурсной комиссии.

3. 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 в котором имеются вакантные должности, 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.

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются членами конкурсной комиссии с участием руководителей структурных подразделений, определивших тему дискуссии.

Результаты групповой дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии в соответствии со 100-бальной системой оценки:

Качественный показатель оценки	Количественный показатель оценки
Неудовлетворительный – кандидат показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам	от 0 до 30 баллов
Удовлетворительно – кандидат не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров	от 31 до 60 баллов
Хорошо – кандидат правильно использовал 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	от 61 до 80 баллов
Отлично – кандидат правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам	от 81 до 100 баллов

4. 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, 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 готовится кандидатами в сроки, указанные в объявлении о проведении конкурса на замещение вакантных должностей или на включение в кадровый резерв (в случае выбора членами комиссии данного метода оценки).

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

- объем реферата – от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);
- шрифт – Times New Roman, размер 14, одинарный интервал;
- наличие ссылок на использованные источники.

Оценка реферата проводится по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
- раскрытие темы;
- аналитические способности, логичность мышления;
- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии в соответствии с 15-бальной системой оценки:

Качественный показатель оценки	Количественный показатель оценки
Неудовлетворительно – кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки	0 баллов

Удовлетворительно – если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки	от 1 до 5 баллов
Хорошо – кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки	от 6 до 10 баллов
Отлично – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины	от 11 до 15 баллов

5. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (включение в кадровый резерв) в агентстве лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской 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.

Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов, содержания тестов, а также принятием секретарем комиссии ограничений о недопустимости коррупционных действий.

При тестировании используется единый перечень вопросов. Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования. Время на выполнение тестов составляет 00 часов 40 минут.

К тестированию допускаются лица, имеющие при себе документ, удостоверяющий личность (паспорт или иной заменяющий его документ).

До начала тестирования секретарь комиссии выдаёт индивидуальный бланк тестирования для заполнения.

Подсчет правильных ответов тестирования проводится секретарем комиссии после завершения тестирования. В индивидуальном бланке тестирования слева от каждого блока заданий напротив каждого тестового задания секретарь комиссии проставляет знак «+» в случае верного выполнения задания и знак «-» если задание выполнено неверно.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Количество верно выполненных заданий суммируется. Сумма верно выполненных заданий является результатом тестирования. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 80 и более процентов заданных вопросов.

Итоги тестирования секретарь конкурсной комиссии озвучивает членам конкурсной комиссии на заседании конкурсной комиссии.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
(включение в кадровый резерв) в агентстве
лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской
области, утвержденной приказом агентства
лесного и охотничьего хозяйства
Сахалинской области
№ 1-3.28-36/24 от 29.01.2024

КОНКУРСНАЯ ВЕДОМОСТЬ

Член комиссии: _____
(ФИО, подпись, дата проведения конкурса)

1. Кандидат № 1 _____
(ФИО)

Оценка кандидата:

Метод оценки	Количество баллов

2. Кандидат № 2 _____
(ФИО)

Оценка кандидата:

Метод оценки	Количество баллов

3. Кандидат № 3 _____
(ФИО)

Оценка кандидата:

Метод оценки	Количество баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
(включение в кадровый резерв) в агентстве
лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской
области, утвержденной приказом агентства
лесного и охотничьего хозяйства
Сахалинской области
№ 1-3.28-36/24 от 29.01.2024

РЕШЕНИЕ

**комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной
гражданской службы в агентстве лесного и
охотничьего хозяйства Сахалинской 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:

(наименование должности с указанием структурного подразделения агентства
лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области)

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)

_____ ФИО кандидата, занявшего первое место в рейтинге			
Фамилия, имя, отчество кандидата	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
_____ ФИО кандидата, занявшего второе место в рейтинге			
Фамилия, имя, отчество кандидата	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
_____ ФИО кандидата, занявшего третье место в рейтинге			
Фамилия, имя, отчество кандидата	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"

Комментарии к результатам голосования (при необходимости):

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

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

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области следующих кандидатов:

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв	Группа должностей государственной гражданской службы

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии (ФИО):

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)

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
(включение в кадровый резерв) в агентстве
лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской
области, утвержденной приказом агентства
лесного и охотничьего хозяйства
Сахалинской области
№ 1-3.28-36/24 от 29.01.2024

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской 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 включение в кадровый резерв агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы:

_____ (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 агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области:

ФИО кандидата, занявшего первое место в рейтинге			
Фамилия, имя, отчество кандидата	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
ФИО кандидата, занявшего второе место в рейтинге			
Фамилия, имя, отчество кандидата	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
ФИО кандидата, занявшего третье место в рейтинге			
Фамилия, имя, отчество кандидата	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"

Комментарии к результатам голосования (при необходимости):

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв агентства лесного и охотничьего хозяйства Сахалинской области:

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

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии (ФИО):

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)

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

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