



МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

14.05.2024

г. Тамбов

№ 23

Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, включение в кадровый резерв министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, включение в кадровый резерв министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской области

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», в целях обеспечения равного доступа граждан к государственной гражданской службе Тамбовской области, а также права государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

Порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, включение в кадровый резерв министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, согласно приложению № 1;

Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, включение в

кадровый резерв министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, согласно приложению № 2.

2. Признать утратившим силу приказ министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской области от 17.03.2023 № 13 «Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области, включение в кадровый резерв министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области».

3. Опубликовать настоящий приказ на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru), на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» (www.tamlife.ru) и разместить на официальном сайте министерства экономической и инвестиционной деятельности Тамбовской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.министра экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

 В.А.Иванов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕН

приказом министерства экономической
и инвестиционной политики

Тамбовской области

от 14.05.2024 № 23

Порядок

работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, включение в кадровый резерв министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской области

1. Конкурсная комиссия по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, включение в кадровый резерв министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской области (далее соответственно - конкурсная комиссия, конкурс, министерство) является коллегиальным органом и действует на постоянной основе.

2. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии (далее - члены конкурсной комиссии).

В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из управления правовой, кадровой работы и организационного обеспечения министерства и структурных подразделений министерства, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), а также включаемые в состав конкурсной комиссии 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 гражданской службы. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

При создании при министерстве в соответствии с законодательством общественного совета в состав конкурсной комиссии наряду с независимыми экспертами включаются представители данного общественного совета. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

3. Список конкурсной комиссии утверждается приказом министерства.

В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

4. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который повлияет на принимаемые конкурсной комиссией решения.

5. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурсов. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (болезнь, командировка, нахождение в отпуске или невозможность исполнения им своих обязанностей) руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

6. Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу конкурсной комиссии (прием заявлений, формирование дел, ведение протокола заседания комиссии, подготовка и направление кандидатам уведомлений).

7. Включаемые в состав конкурсной комиссии представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются департаментом государственной службы и кадровой политики аппарата Правительства Тамбовской области по запросу министерства. Представители общественного совета, включаемые в состав конкурсной комиссии, определяются решением общественного совета при министерстве.

8. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Тамбовской области (далее - гражданская служба), исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

9. Заседание конкурсной комиссии проводится в случае принятия решения о проведении конкурса на основании приказа министерства.

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

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

12. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв.

13. Сообщения о результатах конкурса направляются секретарем конкурсной комиссии в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения.

14. Информация о результатах конкурса размещается в 7-дневный срок со дня его завершения на официальных сайтах министерства и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

15. Организационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии, размещение информации о проведении конкурса, его результатах на официальных сайтах министерства и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» осуществляются отделом кадровой работы и организационного обеспечения управления правовой, кадровой работы и организационного обеспечения министерства в соответствии с положением о нем.

Отделом кадровой работы и организационного обеспечения управления правовой, кадровой работы и организационного обеспечения министерства создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНА

приказом министерства экономической
и инвестиционной политики

Тамбовской области

от 14.05.2024 № 23

Методика

проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, включение в кадровый резерв в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Тамбовской области (далее - гражданская служба) при проведении в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области (далее - министерство) конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы Тамбовской области в министерстве, включение в кадровый резерв министерства (далее - конкурс).

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

2. Подготовка к проведению конкурсов

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

2.2. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением

министерства по согласованию с министром, заместителями министра - начальниками управлений, отделом кадровой работы и организационного обеспечения управления правовой, кадровой работы и организационного обеспечения министерства.

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

2.3. Для оценки профессионального уровня кандидатов в ходе конкурсных процедур используются тестирование и индивидуальное собеседование, а также могут дополнительно использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

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

2.5. Конкурс на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве проводится на основании правового акта министерства о проведении конкурса, в котором указываются вакантные должности гражданской службы, их количество, а также наименование структурных подразделений министерства, для замещения вакантных должностей гражданской службы, в которых проводится конкурс.

2.6. Методы оценки и соответствующие им конкурсные задания, сформированные отделом кадровой работы и организационного обеспечения управления правовой, кадровой работы и организационного обеспечения министерства, в которых имеются вакантные должности гражданской службы, должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности: такие профессиональные и личностные качества как аналитическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители»

главной группы должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

2.7. Конкурс на включение в кадровый резерв министерства (далее - конкурс на включение в кадровый резерв) проводится на основании правового акта министерства о проведении конкурса, в котором указываются категория и группа должностей гражданской службы, по которым формируется кадровый резерв, а также максимальное количество лиц, которые могут быть включены в кадровый резерв по результатам конкурса.

2.8. Проекты правовых актов министерства о проведении конкурсов подготавливаются отделом кадровой работы и организационного обеспечения управления правовой, кадровой работы и организационного обеспечения министерства на основании поручения представителя нанимателя.

2.9. Заместители министра - начальники управлений, руководители структурных подразделений министерства вправе ходатайствовать перед представителем нанимателя о проведении конкурса.

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

Члены конкурсной комиссии в течение 5 рабочих дней с даты издания правового акта министерства о проведении конкурса с учетом положений пункта 4.4 настоящей методики могут внести председателю конкурсной комиссии в письменной форме ходатайство о применении дополнительных методов оценки и формировании конкурсных заданий.

Ходатайство члена конкурсной комиссии о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий подлежит рассмотрению председателем конкурсной комиссии в течение 2 рабочих дней.

По результатам рассмотрения ходатайства председатель конкурсной комиссии с учетом требований пункта 2.6 настоящей методики может принять одно из следующих решений:

удовлетворить ходатайство и определить срок формирования конкурсных заданий;

отказать в удовлетворении ходатайства.

2.11. В целях проведения объективной оценки результата выполнения конкурсного задания в форме написания реферата или иных письменных работ, подготовки проекта документа обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы, проекта документа (далее - письменная работа).

Письменные работы оформляются машинописным способом на листах бумаги формата А4 белого цвета шрифтом PT Astra Serif (величина шрифта 14

пунктов) черного цвета, с одинарным межстрочным интервалом, ширина левого поля 25-30 мм, правого поля 15-20 мм, верхнего и нижнего полей 10-20 мм. Рукописные пометки в тексте не допускаются.

Не принимаются к проверке и не подлежат оценке письменные работы, в тексте которых содержится прямое или косвенное указание на автора работы, а также оформленные с нарушением указанных требований. В этом случае конкурсное задание считается невыполненным.

Анонимность письменных работ обеспечивается секретарем конкурсной комиссии по следующей процедуре:

письменной работе путем случайной выборки присваивается уникальный (не повторяющийся в рамках конкурса) идентификационный номер, который указывается секретарем комиссии на титульном листе подлинника письменной работы и заверяется его подписью, присвоенный письменной работе идентификационный номер кандидату, другим лицам не сообщается;

изготавливается копия представленной кандидатом письменной работы, за исключением копии титульного листа, на котором указана фамилия кандидата;

секретарь конкурсной комиссии изготавливает титульный лист письменной работы, указывает на нем тему задания и присвоенный письменной работе идентификационный номер, заверяет его своей подписью и брошюрует его с копией письменной работы;

секретарь конкурсной комиссии передает для проверки копию письменной работы с указанным идентификационным номером, обеспечивает хранение подлинников письменных работ в условиях, исключающих доступ к ним других лиц.

Идентификация авторов письменных работ до проверки и оценки всех письменных работ не допускается.

2.12. Для эффективного применения методов оценки обеспечивается участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям министерства, его структурных подразделений.

3. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

3.1. На официальных сайтах министерства и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также иная информация о конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

3.2. Помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе, объявление о конкурсе должно включать 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, а также информацию о возможности пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки своего профессионального уровня (далее - предварительный тест).

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. Гражданин Российской Федерации, государственный гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в министерстве, государственный гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, представляют секретарю конкурсной комиссии документы для участия в конкурсе, указанные в пунктах 7, 8 Положения о конкурсе соответственно.

Регистрация заявлений и иных документов, представленных для участия в конкурсе, осуществляется в порядке, установленном в министерстве для регистрации входящих документов.

4. Проведение конкурсов

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

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

квалификации, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

4.3. По истечении срока подачи документов, предусмотренного подпунктом 8.1 Положения о конкурсе, проводится заседание конкурсной комиссии, на котором принимается решение о допуске претендентов к участию в конкурсе на основании оценки их соответствия квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

Конкурсная комиссия вправе рекомендовать представителю нанимателя дату, место и время проведения второго этапа конкурса.

Решение конкурсной комиссии оформляется протоколом.

Претендент, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Для оценки профессиональных качеств кандидатов на втором этапе конкурса конкурсная комиссия применяет тестирование и индивидуальное собеседование.

Иные методы оценки применяются дополнительно в случае принятия соответствующего решения в порядке, предусмотренном настоящей методикой.

4.5. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

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

4.7. Устанавливаются следующий минимальный и максимальный баллы за выполнение каждого конкурсного задания:

Вид конкурсного задания	Минимальный балл за выполнение конкурсного задания	Максимальный балл за выполнение конкурсного задания
1	2	3
Тестирование	7	10
Анкетирование	5	10
Индивидуальное собеседование	5	10

Проведение групповых дискуссий	5	10
Подготовка проекта документа	7	10
Написание реферата и иных работ	8	10
Решение практических задач	7	10

Кандидаты, не набравшие при выполнении конкурсного задания минимальное количество баллов, к дальнейшему участию в конкурсе не допускаются.

4.8. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

4.9. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссией с кандидатом не допускается. Индивидуальное собеседование проводится после выполнения и оценки других конкурсных заданий.

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.

Заявление кандидата или предложение члена конкурсной комиссии о проведении заседания в режиме видеоконференции подается председателю конкурсной комиссии не позднее чем за 10 рабочих дней до даты заседания комиссии.

Решение по заявлению кандидата или по предложению члена конкурсной комиссии о проведении заседания в режиме видеоконференции принимается конкурсной комиссией коллегиально простым большинством голосов. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

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

4.11. Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие.

4.12. По результатам выполнения каждого конкурсного задания каждый член конкурсной комиссии заносит выставленный кандидату балл в

конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3, с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое решение.

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

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

4.15. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании, на основании рейтинга кандидатов. Голосование проводится персонально по каждому кандидату.

В случае равенства голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

4.16. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве по форме согласно приложению № 4 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв министерства по форме согласно приложению № 5.

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

4.17. Конкурсная комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв министерства кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку, если итоговый балл кандидата составляет не менее 50 процентов максимального балла.

4.18. 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 электронной подписью.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

Методы

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, включение в кадровый резерв министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской области

Категория должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	2	3	4
руководители	главная	планирование и организация деятельности государственного органа, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование, индивидуальное собеседование, анкетирование, подготовка проекта документа, написание реферата, проведение групповых дискуссий
специалисты	главная ведущая старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций	тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, написание реферата, анкетирование, решение практических задач

Продолжение приложения № 1
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

Категория должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	2	3	4
обеспечивающие специалисты	главная	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, анкетирование, решение практических задач
обеспечивающие специалисты	ведущая старшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование, индивидуальное собеседование, анкетирование

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

Описание

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (государственных гражданских служащих
Российской Федерации), рекомендуемых при проведении конкурсов
на замещение вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в министерстве (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв министерства (далее соответственно - кандидаты, 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.

Первая часть теста (для оценки уровня владения кандидатами 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) формируется по единым унифицированным заданиям, размещенным на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (<http://gossluzhba.gov.ru>), вторая часть теста формируется по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида

Продолжение приложения № 2
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс (далее - вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Тестовые вопросы, формируемые по единым унифицированным заданиям, а также перечень правильных ответов на указанные тестовые вопросы подготавливаются отделом кадровой работы и организационного обеспечения управления правовой, кадровой работы и организационного обеспечения министерства.

Тестовые вопросы по тематике профессиональной служебной деятельности, а также перечень правильных ответов на указанные тестовые вопросы подготавливаются руководителем структурного подразделения министерства, для замещения вакантных должностей гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

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

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов, при этом не менее 30 процентов и не более 50 процентов вопросов должны касаться тематики профессиональной служебной деятельности.

Список тестовых вопросов, перечень правильных ответов на тестовые вопросы утверждаются председателем конкурсной комиссии и не подлежат разглашению до проведения тестирования.

Тестирование проводится в электронной или письменной форме. Количество тестовых вопросов в тестовом задании, а также форма проведения тестирования указываются в объявлении о проведении конкурса.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования - 60 минут.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. В случае если кандидат не дал ответ на тестовый вопрос либо в качестве правильного варианта отметил более одного ответа, считается, что на тестовый

Продолжение приложения № 2
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

вопрос ответ дан неверно.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Количество баллов, набранных кандидатом по результатам тестирования, определяется исходя из количества правильных ответов на тестовые вопросы:

$$\text{Количество баллов} = \frac{\text{Количество правильных ответов}}{\text{Количество тестовых вопросов}} \times 10$$

Полученный результат округляется до десятых долей.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

2. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

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

Вопросы для анкетирования подготавливаются руководителем структурного подразделения министерства, для замещения вакантных должностей гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровые резерв - руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Список вопросов для анкетирования утверждается председателем конкурсной комиссии и не подлежит разглашению до проведения анкетирования.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях,

Продолжение приложения № 2
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Результаты анкетирования оцениваются членами конкурсной комиссии в интервале от 0 баллов до 10 баллов, с учетом полноты ответов на поставленные вопросы, количества указанных публикаций в печатных изданиях, наличия рекомендаций и (или) рекомендательных писем, представленных кандидатом.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам анкетирования, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавшими на заседании конкурсной комиссии, с округлением результата до десятых долей.

3. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иных письменных работ 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 или задание для написания иных письменных работ в случае проведения конкурса для замещения вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения министерства, для замещения вакантных должностей гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Тема реферата или задание для написания иных письменных работ утверждается председателем конкурсной комиссии и не подлежит разглашению до даты вручения кандидатам конкурсного задания, назначенной председателем конкурсной комиссии.

Объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы). Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

Объем иной письменной работы определяется председателем конкурсной

Продолжение приложения № 2
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

комиссии.

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

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка.

Рефераты и иные письменные работы оцениваются членами конкурсной комиссии в интервале от 0 баллов до 10 баллов, с учетом соответствия установленным требованиям оформления, раскрытия темы, проявленных автором аналитических способностей, логичности мышления, обоснованности и практической реализуемости представленных предложений по заданной теме.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам написания реферата или иных письменных работ, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавшими на заседании конкурсной комиссии, с округлением результата до десятых долей.

4. Индивидуальное собеседование

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

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Перечень вопросов для индивидуального собеседования подготавливается руководителем структурного подразделения министерства, для замещения вакантных должностей гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый

Продолжение приложения № 2
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

резерв - руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Перечень вопросов для индивидуального собеседования утверждается председателем конкурсной комиссии и не подлежит разглашению до проведения индивидуального собеседования.

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

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы, задаваемые членами конкурсной комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии в интервале от 0 баллов до 10 баллов, при этом:

в 10 баллов оцениваются результаты индивидуального собеседования, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, 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

Продолжение приложения № 2
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;
в 0 баллов оцениваются результаты индивидуального собеседования, если
ответы не даны кандидатом либо даны неверно.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам индивидуального собеседования, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавших на собеседовании, с округлением результата до десятых долей.

5. Проведение групповых дискуссий

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

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

Тема для проведения групповой дискуссии утверждается председателем конкурсной комиссии и не подлежит разглашению до проведения групповой дискуссии.

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

Итоги прохождения кандидатами групповой дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии в интервале от 0 баллов до 10 баллов, с учетом раскрытия темы, проявленных автором аналитических способностей, логичности мышления, обоснованности и практической реализуемости

Продолжение приложения № 2
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

представленных предложений по заданной теме.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам прохождения групповой дискуссии, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавших на заседании конкурсной комиссии, с округлением результата до десятых долей.

6. Подготовка проекта документа

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

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

Задание для подготовки проекта документа подготавливается руководителем структурного подразделения министерства, для замещения вакантных должностей гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Задание для подготовки проекта документа утверждается председателем конкурсной комиссии и не подлежит разглашению до даты вручения кандидатам конкурсного задания, назначенной председателем конкурсной комиссии.

Оценка подготовленного проекта документа по поручению председателя конкурсной комиссии может осуществляться руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по

Продолжение приложения № 2
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

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.

Проекты документов оцениваются членами конкурсной комиссии интервале от 0 баллов до 10 баллов, с учетом соответствия установленным требованиям оформления, понимания сути вопроса, выявления кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки документа, отражения путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильности применения норм законодательства Российской Федерации, обоснованности подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, проявленных автором аналитических способностей, логичности мышления, правовой и лингвистической грамотности.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам подготовки проектов документов, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавших на заседании конкурсной комиссии, с округлением результата до десятых долей.

7. Решение практических задач

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

Практические задачи подготавливаются руководителем структурного подразделения министерства, для замещения вакантных должностей гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, в срок, установленный председателем конкурсной комиссии.

Количество практических задач определяется председателем конкурсной комиссии и не может быть меньше двух и более пяти.

Продолжение приложения № 2
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

Практические задачи утверждаются председателем конкурсной комиссии и не подлежат разглашению до даты вручения кандидатам конкурсного задания, назначенной председателем конкурсной комиссии.

Для решения практических задач кандидатам предоставляется одинаковое время из расчета 30 минут на одну практическую задачу.

Кандидаты решают практические задачи в письменном виде. Ответы заверяются подписью кандидата.

Оценка решения практических задач по поручению председателя конкурсной комиссии может осуществляться руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность решений практических задач.

Результаты оценки решения практических задач оформляются в виде краткой справки.

Решения практических задач оцениваются членами конкурсной комиссии в интервале от 0 баллов до 10 баллов, с учетом понимания кандидатом сути задачи, выявления им ключевых проблем, отражения путей решения проблем, обоснованности подходов к решению проблем, проявленных автором аналитических, стратегических и управленческих способностей, логичности мышления, правовой и лингвистической грамотности.

Количество баллов, набранных кандидатом по результатам решения практических задач, определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных членами конкурсной комиссии, присутствовавшими на заседании конкурсной комиссии, с округлением результата до десятых долей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской 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 министерства)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по результатам

_____ (вид конкурсного задания)

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии) (подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области, включение в кадровый резерв министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской области

Решение

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Тамбовской области в министерстве экономической и инвестиционной политики Тамбовской области

« ____ » _____ 20 ____ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании ____ из ____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Тамбовской области

(наименование должности с указанием структурного подразделения министерства)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

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

(фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, занявшего первое место в рейтинге)

Продолжение приложения № 4
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

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

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

Продолжение приложения № 4
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

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

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата	Вакантная должность государственной гражданской службы Тамбовской области

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв министерства экономической и инвестиционной политики Тамбовской следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв управления	Группа должностей государственной гражданской службы Тамбовской области

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии:

(фамилия, имя, отчество (при наличии))

Председатель конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Заместитель председателя конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Независимые эксперты

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Продолжение приложения № 4
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

Представители
общественного совета

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Другие члены конкурсной
комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

Протокол
заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса
на включение в кадровый резерв министерства экономической
политики и инвестиционной деятельности Тамбовской области

« ____ » _____ 20 ____ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании ____ из ____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество (при наличии) члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв министерства

_____ (наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв министерства (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

Продолжение приложения № 5
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

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

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

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

Продолжение приложения № 5
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв министерства

Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Тамбовской области

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии:

	(фамилия, имя, отчество (при наличии))	
Председатель конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
Заместитель председателя конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
Секретарь конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
Независимые эксперты	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
Представители общественного совета	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))

Продолжение приложения № 5
к Методике проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской
службы Тамбовской области в министерстве
экономической и инвестиционной политики
Тамбовской области, включение в кадровый резерв
министерства экономической и инвестиционной
политики Тамбовской области

Другие члены конкурсной
комиссии

(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))
(подпись)	(фамилия, имя, отчество (при наличии))