



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29 января 2019 г. № 61
г. Воронеж

Г _____ Г
**О внесении изменений
в постановление правительства
Воронежской области
от 01.10.2012 № 873**

Правительство Воронежской области **постановляет:**

1. Внести в постановление правительства Воронежской области от 01.10.2012 № 873 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органов государственной власти области» (в редакции постановлений правительства Воронежской области от 22.11.2012 № 1054, от 20.12.2012 № 1206, от 04.06.2014 № 488, от 05.09.2014 № 804, от 05.12.2014 № 1112, от 25.02.2015 № 100, от 03.03.2016 № 119, от 08.06.2016 № 403, от 06.10.2016 № 746, от 12.01.2017 № 5, от 15.02.2017 № 111, от 23.11.2017 № 922, от 01.08.2018 № 660) (далее – постановление) следующие изменения:

1.1. Пункт 5 постановления изложить в следующей редакции:

«5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя губернатора Воронежской области – руководителя аппарата губернатора и правительства Воронежской области Трухачева С.Б.».

1.2. Порядок работы конкурсной комиссии правительства Воронежской области и исполнительных органов государственной власти Воронежской области изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.3. Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование

кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя губернатора Воронежской области - руководителя аппарата губернатора и правительства Воронежской области Трухачева С.Б.

Губернатор
Воронежской области



А.В. Гусев

Приложение 1
к постановлению
правительства Воронежской области
от 29 января 2019 г. № 61
«Утвержден
постановлением правительства
Воронежской области
от 01.10.2012 № 873

**ПОРЯДОК
РАБОТЫ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ ПРАВИТЕЛЬСТВА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
И ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Конкурсная комиссия правительства Воронежской области и исполнительных органов государственной власти Воронежской области (далее - конкурсная комиссия) образуется для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и (или) формирования кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области (далее - конкурс).

2. В состав конкурсной комиссии входят председатель конкурсной комиссии, два заместителя председателя конкурсной комиссии, секретарь конкурсной комиссии, члены конкурсной комиссии, представитель исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области для замещения вакантных должностей (формирования кадрового резерва), в которых объявляется конкурс, а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые управлением государственной службы и кадров правительства области по запросу представителя нанимателя.

Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Конкурсная комиссия действует на постоянной основе.

3. Председатель конкурсной комиссии (в его отсутствие - заместитель председателя):

- осуществляет общее руководство работой конкурсной комиссии;
- определяет дату, время и место проведения заседания конкурсной комиссии;
- утверждает повестку дня заседания конкурсной комиссии;
- назначает конкурсные процедуры, дату, время, место их проведения;
- проводит заседания конкурсной комиссии;
- контролирует исполнение решений, принятых конкурсной комиссией.

4. Секретарь конкурсной комиссии:

- организует размещение на официальных сайтах правительства области и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»)

объявления о конкурсе, проведении 2-го этапа конкурса и результатов конкурса;

- взаимодействует в установленном порядке с исполнительными органами государственной власти области, а также с организациями и должностными лицами по вопросам, входящим в компетенцию конкурсной комиссии;

- обеспечивает оповещение членов конкурсной комиссии о времени и месте проведения заседания конкурсной комиссии, о конкурсных процедурах, а также о вопросах, вносимых на рассмотрение конкурсной комиссии;

- обеспечивает необходимыми материалами для проведения конкурса;

- организует проведение заседания конкурсной комиссии, подготовку необходимых документов, оформление решений заседаний конкурсной комиссии.

В период отсутствия секретаря конкурсной комиссии (временная нетрудоспособность, служебная командировка, нахождение в отпуске и др.) по поручению председателя конкурсной комиссии его функции исполняет другой член конкурсной комиссии.

5. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

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

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

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

При равенстве голосов решающим является голос председателя

конкурсной комиссии.

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

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв правительства области или исполнительного органа государственной власти области кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

8. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии правительства Воронежской области и исполнительных органов государственной власти Воронежской области по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы Воронежской области по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку и протоколом заседания конкурсной комиссии правительства Воронежской области и исполнительных органов государственной власти Воронежской области по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку, которые подписываются председателем, двумя заместителями председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

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

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

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

11. Организационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляет управление государственной службы и кадров правительства Воронежской области, материально-техническое обеспечение - управление делами Воронежской области.

12. Расходы, связанные с проведением конкурса и работой конкурсной комиссии, осуществляются за счет средств областного бюджета, предусмотренных на содержание исполнительных органов государственной власти области.

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

Приложение № 1 к Порядку
работы конкурсной комиссии правительства
Воронежской области и исполнительных органов
государственной власти Воронежской области

РЕШЕНИЕ
конкурсной комиссии правительства Воронежской области и
исполнительных органов государственной власти Воронежской области
по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской
службы Воронежской области

(наименование структурного подразделения правительства области или исполнительного органа государственной власти области)

« _____ » _____ 20__ г.

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 Воронежской области

(наименование должности с указанием структурного подразделения исполнительного органа государственной власти 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)

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

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

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

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

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв государственного органа следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв структурного подразделения правительства области и исполнительного органа государственной власти области	Группа должностей государственной гражданской службы Воронежской области

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

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной
комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя
конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Члены конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Приложение № 2 к Порядку
работы конкурсной комиссии правительства
Воронежской области и исполнительных органов
государственной власти Воронежской области

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии правительства Воронежской
области и исполнительных органов государственной власти
Воронежской области по результатам конкурса на включение в
кадровый резерв

(наименование структурного подразделения правительства области или исполнительного органа государственной власти области)

« _____ » _____ 20__ г.

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 государственного органа по следующей группе должностей государственной гражданской службы Воронежской области

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв правительства Воронежской области или исполнительного органа государственной власти области (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

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

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Должность государственной гражданской службы Воронежской области /группа должностей государственной гражданской службы Воронежской области

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

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя
конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Члены конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

».

Приложение 2
к постановлению
правительства Воронежской области
от 29 января 2019 г. № 61
«Утвержден
постановлением правительства
Воронежской области
от 01.10.2012 № 873

**МЕТОДИКА
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ И
ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ПРАВИТЕЛЬСТВЕ ОБЛАСТИ И
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ОБЛАСТИ**

1.1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ), Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Законом Воронежской области от 30.05.2005 № 29-ОЗ «О государственной гражданской службе Воронежской области» (далее - Закон Воронежской области № 29-ОЗ) и определяет порядок проведения конкурсных процедур на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области.

1.2. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области (далее - конкурс) проводится в целях:

- обеспечения права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой, а также права государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе;
- отбора кандидатов, наиболее подходящих для замещения вакантных должностей, из общего числа кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям к должностям гражданской службы, установленным федеральным и областным законодательством, и допущенных к участию в конкурсе;

- формирования кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области.

1.3. Конкурс объявляется по решению губернатора области либо представителя нанимателя, которому делегировано такое полномочие (далее - представитель нанимателя).

1.4. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области в правительстве Воронежской области и исполнительных органах государственной власти Воронежской области проводится при наличии вакантной должности государственной гражданской службы (далее - вакантная должность), замещение которой в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ, Законом Воронежской области № 29-ОЗ проводится на конкурсной основе.

1.5. Вакантной должностью признается не замещенная государственным гражданским служащим должность государственной гражданской службы, предусмотренная штатными расписаниями правительства области и исполнительных органов государственной власти области.

2. Порядок подготовки и проведения конкурса

Конкурс проводится в два этапа конкурсной комиссией правительства Воронежской области и исполнительных органов государственной власти Воронежской области (далее - конкурсная комиссия).

Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Воронежской области), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов).

2.1. Первый этап проведения конкурса

На первом этапе проведения конкурса:

2.1.1. Принимается решение о проведении конкурса в соответствии с пунктом 1.3 настоящей Методики.

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

2.1.3. В случае проведения конкурса в исполнительном органе государственной власти области актуализация положений должностных

регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением исполнительного органа государственной власти области совместно с кадровым подразделением исполнительного органа государственной власти области.

В случае проведения конкурса в правительстве области актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением правительства области совместно с управлением государственной службы и кадров правительства области.

2.1.4. Основанием для принятия решения об объявлении конкурса является письменная заявка руководителя исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области на проведение конкурса. Заявка должна содержать мотивированное обоснование необходимости проведения конкурса и невозможности использования действующего кадрового резерва.

К заявке прилагаются:

- копия утвержденного должностного регламента по должности государственной гражданской службы, на замещение которой предлагается объявить конкурс (на формирование кадрового резерва по которой предлагается объявить конкурс);

- сведения о должности государственной гражданской службы Воронежской области, на замещение которой предлагается объявить конкурс (на формирование кадрового резерва по которой предлагается объявить конкурс), и условия прохождения гражданской службы по форме согласно приложению № 1 к настоящей Методике;

- список нормативных правовых актов и перечень вопросов для проведения индивидуального собеседования.

2.1.5. Управление государственной службы и кадров правительства области, реализуя функции организационного обеспечения деятельности конкурсной комиссии, осуществляет:

- подготовку проекта распоряжения правительства области об объявлении конкурса;

- размещение на официальных сайтах правительства области и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в сети «Интернет» объявления о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующей информации о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы; квалификационные требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности; условия прохождения гражданской службы; место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 7 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005

№ 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - Указ Президента РФ № 112); срок, до истечения которого принимаются указанные документы; предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения; сведения о методах оценки; 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; другие информационные материалы;

- консультирование граждан (гражданских служащих), претендующих на замещение вакантной должности или включение в кадровый резерв, об условиях проведения конкурса;

- прием документов от кандидатов, претендующих на замещение вакантной должности и включение в кадровый резерв правительства области и исполнительных органов государственной власти области;

- анализ биографических данных на основе представленных ими документов, проверку соответствия кандидатов квалификационным требованиям (наличие образования, стаж работы по специальности, стаж государственной гражданской службы, осуществление другой трудовой деятельности);

- проверку достоверности сведений, представленных для участия в конкурсе;

- формирование списка участников конкурса, соответствующих установленным квалификационным требованиям, и информирование участников о проведении второго этапа конкурса;

- приглашение независимых экспертов;

- подготовку конкурсных материалов для членов конкурсной комиссии;

- координацию деятельности исполнительных органов государственной власти области и структурных подразделений правительства области по вопросам подготовки и проведения конкурсов.

2.1.6. Гражданин (гражданский служащий), изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в правительство области заявление и другие документы, предусмотренные Указом Президента РФ № 112.

2.1.7. Документы представляются гражданином (гражданским служащим) в течение 21 дня со дня размещения объявления об их приеме на официальных сайтах правительства области и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в сети «Интернет» лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

Документы в электронном виде представляются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.03.2018 № 227

«О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – постановление Правительства РФ № 227).

Прием документов осуществляют сотрудники управления государственной службы и кадров правительства области.

Несвоевременное представление документов, представление их в неполном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину в их приеме.

2.1.8. Достоверность сведений, представленных гражданином, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном постановлением Правительства РФ № 227.

Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на формирование кадрового резерва и (или) замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

При обработке персональных данных в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры 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.

2.1.9. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными федеральным и областным законодательством о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

2.1.10. Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

2.1.11. Руководитель исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области принимает меры по обеспечению участия гражданских служащих в конкурсах на замещение вакантной должности и формирование кадрового резерва в порядке должностного роста, представления ими документов на данные конкурсы.

2.2. Второй этап проведения конкурса

2.2.1. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными и областными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Воронежской области поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется представителем нанимателя о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в сети «Интернет».

Претендент на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Управление государственной службы и кадров правительства области не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на своем официальном сайте и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

2.2.3. Для оценки профессионального уровня 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 или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

2.2.4. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (гражданских служащих Воронежской области), рекомендуемыми при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы Воронежской области и включение в кадровый резерв правительства области и исполнительных органов государственной власти области, согласно приложению № 2 к настоящей Методике и описанием методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (гражданских служащих Воронежской области), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы Воронежской области и включение в кадровый резерв правительства области и исполнительных органов государственной власти области, согласно приложению № 3 к настоящей Методике.

2.2.5. Методы оценки позволяют оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как системное (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» главной группы должностей.

2.2.6. 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 гражданской 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).

2.2.7. 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.

2.2.8. 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.

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

2.2.10. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 4 к настоящей Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

3. Итоги проведения конкурса

3.1. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных конкурсных заданий.

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

3.3. По итогам конкурсных процедур на замещение вакантной должности гражданской службы конкурсная комиссия принимает по каждому кандидату - участнику конкурса одно из следующих решений:

«признан победителем конкурса»;

«отказано в замещении вакантной должности».

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

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.

По итогам конкурсных процедур на включение в кадровый резерв конкурсная комиссия принимает по каждому кандидату - участнику конкурса одно из следующих решений:

«признан победителем конкурса»;

«отказано во включении в кадровый резерв».

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

3.4. По результатам конкурса издается правовой акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы.

По результатам конкурса на включение в кадровый резерв издается правовой акт правительства Воронежской области.

Приложение № 1 к Методике
проведения конкурса на замещение
вакантной должности государственной
гражданской службы Воронежской
области и формирование кадрового
резерва в правительстве области
и исполнительных органах
государственной власти области

наименование структурного подразделения правительства Воронежской области или
исполнительного органа государственной власти Воронежской области

Сведения

о должности государственной гражданской службы Воронежской области, на
замещение которой предлагается объявить конкурс (на формирование
кадрового резерва по которой предлагается объявить конкурс), и условия
прохождения гражданской службы

№ п/п	Категория информации	Содержание
1	Наименование структурного подразделения правительства области или исполнительного органа государственной власти области	
2	Наименование подразделения в структурном подразделении правительства области или исполнительного органа государственной власти области	
3	Наименование должности государственной гражданской службы Воронежской области, на замещение которой предлагается объявить конкурс (на формирование кадрового резерва по которой предлагается объявить конкурс)	
4	Группа и категория должности государственной гражданской службы Воронежской области, на замещение которой предлагается объявить конкурс (на формирование кадрового резерва по которой предлагается объявить конкурс)	Группа: Категория:

5	Примерный размер денежного содержания	От _____ тыс. руб. до _____ тыс. руб.
6	Наличие служебных командировок	В % от общего объема служебного времени
7	Служебное время	С _____ по _____ час.
8	Нормированный или ненормированный служебный день	Да/нет
9	Расположение служебного места	Адрес
10	Дополнительная информация о должности государственной гражданской службы Воронежской области, на замещение которой предлагается объявить конкурс (на формирование кадрового резерва по которой предлагается объявить конкурс)	
11	Требования к кандидатам с учетом специфики должностных обязанностей	
12	Планируемая дата проведения конкурса	
13	Планируемые конкурсные процедуры	

Приложение № 2 к Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области

Методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (гражданских служащих Воронежской области), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы Воронежской области и включение в кадровый резерв правительства области и исполнительных органов государственной власти области

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	Высшая	Планирование и организация деятельности структурного подразделения правительства Воронежской области или исполнительного органа государственной власти Воронежской области (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	- анкетирование; - оценка личностных качеств; - тестирование; - индивидуальное собеседование
	Главная		
Специалисты	Главная	Планирование и организация деятельности структурного подразделения исполнительного органа государственной власти области (определение целей, задач, направлений	- анкетирование; - оценка личностных качеств; - тестирование; - подготовка проекта

		<p>деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных. Самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения структурными подразделениями правительства области или исполнительного органа государственной власти области установленных задач и функций</p>	<p>документа; - индивидуальное собеседование</p>
Специалисты	Ведущая	<p>Самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения структурными подразделениями правительства области или исполнительного органа государственной власти области установленных задач и функций</p>	<p>- анкетирование; - тестирование; - подготовка проекта документа; - индивидуальное собеседование</p>
Обеспечивающие специалисты	Старшая	<p>Выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности структурного подразделения правительства области или исполнительного органа государственной власти области</p>	<p>- тестирование; - индивидуальное собеседование</p>

Приложение № 3 к Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области

Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (гражданских служащих Воронежской области), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы Воронежской области и включение в кадровый резерв правительства области и исполнительных органов государственной власти области

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Воронежской области (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв правительства области и исполнительных органов государственной власти области (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.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. За правильный ответ на каждый тестовый вопрос присваивается 1 балл.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:
 5 баллов, если даны правильные ответы на 100 % вопросов;
 4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99 % вопросов;
 3 балла, если даны правильные ответы на 85 – 94 % вопросов;
 2 балла, если даны правильные ответы на 75 – 84 % вопросов;
 1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 74 % вопросов;
 0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70 % вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов и набрал 1 и более баллов.

По итогам тестирования оформляется заключение, которое подписывается секретарем конкурсной комиссии и представителем исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области, в котором объявляется конкурс.

Заключение

по итогам тестирования кандидатов, участвующих в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области и (или) формирование кадрового резерва

(наименование структурного подразделения правительства области/исполнительного органа государственной власти области)

« ___ » _____ 20__ г.

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты тестирования для оценки уровня владения:						Итоговый балл
		знаниями и умениями в предметной области деятельности	знаниями Конституции Российской Федерации и основ конституционного устройства Российской Федерации	знаниями законодательства о государственной гражданской службе и противодействия коррупции	знаниями о системе государственного и муниципального управления в Воронежской области	государственным языком Российской Федерации – русским языком	знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Секретарь конкурсной комиссии _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

Представитель исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области

 (подпись) (расшифровка подписи)

2. Анкетирование

Анкетирование проводится по вопросам, относящимся к профессиональному опыту, профессиональным качествам, дополнительным сведениям об опыте и образовании кандидата, к профессиональным достижениям. Анкета заполняется кандидатом самостоятельно до проведения конкурсной процедуры.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Анкета оценивается членами конкурсной комиссии – секретарем конкурсной комиссии и представителем исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области:

в 5 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в большом количестве профессиональных мероприятий, достиг значительных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет большое количество публикаций в печатных изданиях, имеет отличные рекомендации с прежнего места работы;

в 4 балла, если согласно анкете большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в профессиональных мероприятиях, достиг определенных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет положительные рекомендации с прежнего места работы;

в 3 балла, если согласно анкете отдельные ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в незначительном числе профессиональных мероприятий, достиг незначительных профессиональных успехов, подтверждаемых конкретными результатами, не имеет рекомендаций с прежнего места работы;

в 0 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат не участвовал в профессиональных мероприятиях, не достиг профессиональных успехов, имеет отрицательные рекомендации с прежнего места работы.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более баллов.

АНКЕТА КАНДИДАТА

Общие сведения	
Фамилия, имя, отчество	
Дата и место рождения	
Адрес проживания	
Контактная информация: телефон (домашний, мобильный), адрес электронной почты	

Информация об опыте работы (описать в обратном хронологическом порядке трудовую деятельность по следующим направлениям)	
Период работы	
Название организации	
Сфера деятельности организации	
График работы	
Выполняемые обязанности	
Основные достижения за период работы в организации	
Уровень (размер) заработной платы (денежного содержания)	
Причина увольнения	
Фамилия, имя, отчество руководителя организации	
Контактный телефон организации	

Информация о перспективах работы на гражданской службе, профессиональных умениях и другая дополнительная информация	
На какую должность Вы претендуете?	
Укажите мотивы и стимулы, побудившие Вас принять участие в конкурсе по вакантной должности гражданской службы	
Как Вы представляете свое положение в нашем департаменте (управлении, инспекции) через год?	
Какие параметры являются для Вас важными при выборе места работы?	
Какие цели Вы ставите перед собой в профессиональной деятельности и в других областях?	
Какие умения и знания, на Ваш взгляд, будут наиболее полезны на гражданской службе?	
Ваше отношение к возможным командировкам?	
Можете ли Вы работать в напряженном режиме?	

На какой среднемесячный доход Вы претендуете?	
Фамилия, имя, отчество и контактные телефоны людей, которые работали с Вами в прошлом и могут дать Вам характеристику (бывшие руководители, коллеги или клиенты)	

Дата заполнения: « ____ » _____ 20 ____ г.

Фамилия, имя, отчество кандидата _____
(подпись) (расшифровка подписи)

3. Оценка личностных качеств кандидатов

Оценка личностных качеств кандидатов проводится в форме тестирования с использованием специального программного продукта и проводится специалистами управления государственной службы и кадров правительства области.

Оценка личностных качеств кандидатов проводится по следующим качествам:

- интеллектуальные способности;
- стрессоустойчивость;
- особенности построения отношений;
- мотивация к деятельности;
- уровень притязаний;
- управленческие способности.

О результатах проведения оценки личностных качеств конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада.

4. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится руководителем исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области или лицом, им уполномоченным.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидата на вопросы о мотивах его поступления на гражданскую службу и замещения должности гражданской службы, оценке своих возможностей и планах относительно дальнейшего профессионального развития, иные интересующие вопросы.

В этих целях заведомо с учетом должностных обязанностей по вакантным должностям гражданской службы или должностных обязанностей по должностям, на замещение которых проводится конкурс на включение в кадровый резерв, составляется исчерпывающий перечень вопросов

относительно каждой вакантной должности гражданской службы или группы должностей гражданской службы в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения индивидуального собеседования конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада.

Индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии – завершающая конкурсная процедура, целью которой является получение дополнительных сведений о кандидате, оценки его профессиональных знаний и умений, профессиональных и личностных качеств с учетом результатов ранее проведенных конкурсных процедур.

В ходе итогового интервью кандидат отвечает на вопросы членов конкурсной комиссии. При этом учитываются:

- 1) сумма баллов, полученных за выполнение тестирования и специальных заданий;
- 2) продолжительность деятельности кандидата в соответствующей профессиональной сфере, достигнутые им результаты в профессиональной деятельности;
- 3) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;
- 4) представления кандидата об основных должностных обязанностях по должности гражданской службы, на которую объявлен конкурс, о перспективах работы в данной должности;
- 5) уровень информированности кандидата о проблемах, существующих в сфере управления, к которой относится должность гражданской службы, на которую объявлен конкурс;
- 6) наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения;
- 7) наличие у кандидата мотивации к профессиональной самореализации на государственной гражданской службе, наличие ориентации на служебный рост в сфере государственного управления;
- 8) иные профессиональные и личностные качества кандидата.

По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл от 0 до 5 баллов, который заносится в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат набрал 3 и более баллов. Балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссии с кандидатом является средним арифметическим баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии.

5. 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).

Для проведения данной конкурсной процедуры привлекаются руководитель исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области или лицо, им уполномоченное.

В целях создания равных условий для кандидатов при проведении данной конкурсной процедуры всем кандидатам выдается одинаковое задание и устанавливается одно и то же время на его подготовку.

Кандидаты в течение установленного времени готовят письменный ответ. В оценке могут участвовать иные члены конкурсной комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Подготовка проекта документа оценивается:

в 5 баллов, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, проявлены блестящие аналитические способности и логичность мышления, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 4 балла, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, в целом разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, в целом правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, но допустил неточности и незначительные правовые и лингвистические ошибки, представленные предложения в целом обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 3 балла, если кандидат понял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал ряд категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил ряд правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения

слабо аргументированы и вызывают сомнения в их реализуемости на практике (для подготовки законопроекта);

в 2 балла, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения аргументированы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 1 балл, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и практически нереализуемы (для подготовки законопроекта);

в 0 баллов, если кандидат не понял суть вопроса и подготовил проект документа, не разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и нереализуемы (для подготовки законопроекта).

Кандидат считается справившимся с данным конкурсным заданием, если набрал 1 и более баллов.

По итогам оценки профессиональных компетенций оформляется ведомость и подписывается руководителем исполнительного органа государственной власти области или структурного подразделения правительства области или лицом, им уполномоченным, и иными присутствующим членом конкурсной комиссии.

Ведомость

по результатам проверки подготовленного документа кандидатами, участвующими в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы области и формирование кадрового резерва

(наименование структурного подразделения правительства области/исполнительного органа государственной власти области)

« ___ » _____ 20__ г.

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты оценки:				Итоговый балл
		понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации	аналитические способности, способность к системному (стратегическому) видению и	лингвистическая грамотность	

			Федерации	глубокому анализу проблемы		
1	2	3	4	5	6	7

Руководитель исполнительного
органа государственной власти области _____

(подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Член конкурсной комиссии _____

(подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Приложение № 4 к Методике
 проведения конкурса на замещение
 вакантной должности государственной
 гражданской службы Воронежской
 области и формирование кадрового
 резерва в правительстве области
 и исполнительных органах
 государственной власти 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 исполнительного органа государственной власти области)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по
 результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)

».