

**МЕТОДИКА
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ
ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ И ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ
КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Омской области (далее - гражданская служба) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Контрольно-счетной палаты Омской области (далее соответственно - конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), 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).

II. Подготовка к проведению конкурсов

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

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением Контрольно-счетной палаты Омской области по согласованию с отделом организационно-кадровой работы.

По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия

квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться следующие методы оценки: индивидуальное собеседование, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), подготовка проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации (Приложение № 1).

Конкретный метод (методы) оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение конкретной вакантной должности государственной гражданской службы определяется председателем конкурсной комиссии. При этом индивидуальное собеседование и тестирование являются обязательными методами оценки профессиональных и личностных качеств претендентов для всех категорий и групп вакантных должностей (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

6. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, коммуникабельность, персональная эффективность (умение расставлять приоритеты, планировать, достигать цели), 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" ведущей группы должностей.

7. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей методикой проведения конкурса.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

8. На официальном сайте Контрольно-счетной палаты Омской области (далее – Палата) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» 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 (далее - объявление о конкурсе).

9. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Контрольно-счетной палате Омской области, утвержденного приказом председателя Контрольно-счетной палаты Омской области от 03.03.2011 № 6, 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.

10. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе, который 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.

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.

11. 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.

IV. Проведение конкурсов

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

13. При обработке персональных данных в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

14. 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).

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

Если председателем конкурсной комиссии, кроме индивидуального собеседования и тестирования, определены другие методы оценки профессиональных и личностных качеств претендентов, то с материалами выполнения кандидатами этих конкурсных заданий члены конкурсной комиссии должны быть ознакомлены не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

16. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатами результатов выполнения ими других конкурсных заданий, задаются вопросы, с целью определения их профессионального уровня. Также для кандидатов на замещение вакантных должностей гражданской службы категории «руководители» предлагаются практические ситуации, позволяющие выявить умения принятия управленческих решений и решать конфликтные ситуации.

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

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

19. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных конкурсных заданий, в соответствии с приложениями №№ 3–6 настоящей методики.

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

21. При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии. Решение принимается в отсутствие кандидата. Победителем признается кандидат, который набрал наибольшее количество голосов.

22. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 7 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 8.

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

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

24. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам

конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Приложение № 1
к единой методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Омской
области и включение в кадровый резерв
Контрольно-счетной палаты Омской области

**МЕТОДЫ
ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ГРАЖДАН
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ), ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ
ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ОМСКОЙ
ОБЛАСТИ И ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	ведущая	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 подготовка проекта документа написание реферата
Специалисты	ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа

старшая

тестирование

индивидуальное

собеседование

Приложение № 2
к единой методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Омской
области и включение в кадровый резерв
Контрольно-счетной палаты Омской 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 ОМСКОЙ ОБЛАСТИ И ВКЛЮЧЕНИЕ В
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Омской области (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Контрольно-счетной палаты Омской 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, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, 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).

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.

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

Кандидатам предоставляется одно время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных

ответов.

В инструкции по выполнению теста указывается максимальное количество баллов, которое может набрать кандидат по итогам тестирования.

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

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

10 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;

8 баллов, если даны правильные ответы на 90% вопросов;

6 баллов, если даны правильные ответы на 80% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 70% вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее, чем на 70% вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде таблицы (Приложение № 3)

II. 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).

Для кандидатов на замещение вакантных должностей гражданской службы категории «руководители» в рамках индивидуального собеседования предлагаются практические ситуации, позволяющие выявить умения принятия управленческих решений и решать конфликтные ситуации.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Палаты, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения, 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 председателя Палаты ведется аудиозапись, 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.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

10 баллов, если кандидат в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, в ходе собеседования (дискуссии) проявил высокую активность, показал высокий уровень аналитических способностей и профессиональных знаний в соответствующей сфере, умение аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умение мыслить системно.

Во время собеседования и при решении практических ситуаций проявил умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, конструктивно решать конфликтные ситуации.

8 баллов, если кандидат в полном объеме раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки при ответе на вопросы, в ходе собеседования (дискуссии) проявил активность, показал достаточный уровень аналитических способностей и профессиональных знаний в соответствующей сфере, умение аргументированно отстаивать собственную точку зрения.

Во время собеседования и при решении практических ситуаций проявил умение самостоятельно принимать решения, не смог конструктивно разрешить все конфликтные ситуации.

6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки при ответе на вопросы, в ходе собеседования (дискуссии) проявил низкую активность, показал средний уровень аналитических способностей и профессиональных знаний в соответствующей сфере, умения отстаивать свою точку зрения.

Во время собеседования и при решении практических ситуаций проявил нерешительность, предлагал пути решения конфликтных ситуаций, но конструктивно не смог разрешить конфликтные ситуации.

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования (дискуссии) не проявил активности, показал низкий уровень аналитических способностей и профессиональных знаний в соответствующей сфере, отсутствие умения отстаивать собственную точку зрения, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

Во время собеседования и при решении практических ситуаций проявил нерешительность, не смог решить представленные конфликтные ситуации либо отказался от выполнения данного конкурсного задания.

III. Написание реферата

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной

должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Контрольно-счетной палаты Омской области, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

Кандидаты пишут реферат на одинаковую тему, располагая одинаковым количеством времени на его подготовку – 2,5 часа.

При подготовке реферата кандидатам предоставляется доступ к интернету и справочно-правовой системе.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Палаты, на вакантную должность в котором претендует кандидат, по следующим критериям:

соответствие оформления установленным требованиям;

раскрытие темы реферата;

логичность в изложении материала;

умение анализировать, сопоставлять, обобщать;

наличие выводов и предложений, их обоснованность;

практическая значимость и реализуемость представленных предложений по заданной теме;

грамотность.

При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата.

На основе указанного заключения реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

30 баллов – содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике, тема раскрыта полностью; соблюдены требования к оформлению реферата; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала, последовательно и ясно изложен материал: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы и предложения; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте

20 баллов – содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике, тема раскрыта полностью; соблюдены требования к оформлению реферата; в целом отсутствуют логические нарушения в представлении материала, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, изложена собственная позиция, но выводы и предложения не достаточно обоснованы; имеются единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте

10 баллов – содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; тема освещена лишь частично; в целом реферат оформлен в соответствии с требованиями, но имеются отдельные недочеты (нарушения); имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, выводы не достаточно обоснованы, отсутствуют предложения; имеются частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте

0 баллов – содержание реферата не соответствует заявленной в названии тематике или тема не раскрыта; есть ошибки в оформлении реферата; есть логические нарушения в представлении материала; отсутствует анализ найденного материала, текст реферата представляет собой непереработанный текст другого автора (других авторов); имеются многочисленные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте

IV. 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 акта (приказ, распоряжение, положение, методика) 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.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения государственного органа, 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 проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

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

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

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для

разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Максимальный балл по итогам подготовки проекта документа, который может набрать участник конкурса – **30 баллов**. Результаты оформляются в виде таблицы (Приложении № 6)

Приложение № 3
к единой методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Омской
области и включение в кадровый резерв
Контрольно-счетной палаты Омской области

Результаты тестирования
" ___ " _____ 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 государственного органа)

(Справочно: максимальный балл составляет 10 баллов.

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

Фамилия, имя, отчество кандидата	% правильных ответов	Кол-во баллов	Комментарии (при необходимости)

Секретарь
конкурсной

комиссии

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

Приложение № 4
к единой методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Омской
области и включение в кадровый резерв
Контрольно-счетной палаты Омской области

Результаты индивидуального собеседования

" ___ " _____ 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 государственного органа)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет **10** баллов)

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

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 5
к единой методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Омской
области и включение в кадровый резерв
Контрольно-счетной палаты Омской области

Рейтинговая оценка реферата

" ___ " _____ 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 государственного органа)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам написания реферата

(Справочно: максимальный балл составляет **30** баллов)

п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата	Кол-во баллов	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 6
к единой методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Омской
области и включение в кадровый резерв
Контрольно-счетной палаты Омской области

Оценка проекта документа

" ___ " _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

(Фамилия, имя, отчество кандидата)

(Справочно: максимальный балл составляет **30** баллов)

Критерии оценки	баллы					
	0	1	2	3	4	5
соответствие установленным требованиям оформления						
понимание сути вопроса (проблемы)						
отражение путей решения проблемы с учетом правильного применения норм действующего законодательства						
обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа						
аналитические способности, логичность мышления						
правовая и лингвистическая грамотность						
Итоговый балл						

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 7
к единой методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Омской
области и включение в кадровый резерв
Контрольно-счетной палаты Омской области

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной
должности государственной гражданской службы Омской области
в Контрольно-счетной палате Омской области

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

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной
комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

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

_____ (наименование должности с указанием структурного подразделения)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	% от максимально возможного количества баллов	Место в рейтинге (в порядке убывания)

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

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

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

_____ (фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в			
--	--	--	--

рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

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

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

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

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

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя
конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

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

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Приложение № 8
к единой методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Омской
области и включение в кадровый резерв
Контрольно-счетной палаты Омской области

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
Контрольно-счетной палаты Омской области

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

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа по следующей группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	% от максимально возможного количества баллов	Место в рейтинге (в порядке убывания)

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

<hr/> <hr/> (фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

<hr/> <hr/> (фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

<hr/> <hr/>			
----------------	--	--	--

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

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

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

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись) (фамилия, имя, отчество)
