



## МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

### П Р И К А З

25 июня 201 8

г. Ставрополь

№ 163

О некоторых вопросах проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

В соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» и постановлением Губернатора Ставропольского края от 25 июля 2008 г. № 596 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края»

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края.

2. Образовать конкурсную комиссию для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на вклю-

чение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края и утвердить ее в прилагаемом составе.

3. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края.

4. Признать утратившими силу приказы министерства финансов Ставропольского края:

от 31 декабря 2013 г. № 212 «О конкурсе на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы Ставропольского края министерства финансов Ставропольского края»;

от 28 декабря 2016 г. № 112-м «О внесении изменений в состав комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы Ставропольского края министерства финансов Ставропольского края, утвержденный приказом министерства финансов Ставропольского края от 31 декабря 2013 г. № 212»;

от 23 марта 2018 г. № 22-м «О внесении изменений в состав комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности и на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы Ставропольского края министерства финансов Ставропольского края, утвержденный приказом министерства финансов Ставропольского края от 31 декабря 2013 г. № 212».

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

6. Настоящий приказ вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования.

Заместитель председателя  
Правительства Ставропольского края –  
министр финансов Ставропольского края



Л.А.Калинченко

## УТВЕРЖДЕНО

приказом министерства  
финансов Ставропольского края  
от «25» июня 2018 г. № 163

### ПОЛОЖЕНИЕ

о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

#### І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» и постановлением Губернатора Ставропольского края от 25 июля 2008 г. № 596 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края» и определяет порядок и сроки работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее соответственно – конкурсная комиссия, конкурсы, вакантная должность, гражданская служба, кадровый резерв, министерство).

2. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом (Основным Законом) Ставропольского края, законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, а также настоящим Положением.

3. Целями конкурсной комиссии являются реализация законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края о государственной гражданской службе в части обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе (далее – граждане), своевременного замещения должностей гражданской службы, формирования высокопрофессионального кадрового состава министерства и кадрового резерва министерства, содействия должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе.

4. Основными задачами конкурсной комиссии являются:

1) объективная и всесторонняя оценка профессиональных и личностных качеств граждан, государственных гражданских служащих, изъявивших желание участвовать в конкурсе и допущенных к участию в нем (далее – кандидаты);

2) определение победителей конкурса из числа кандидатов.

5. Конкурсная комиссия осуществляет следующие функции:

1) рассматривает документы, представленные в установленном порядке кандидатами для участия в конкурсе;

2) определяет соответствие кандидатов квалификационным требованиям, установленным для замещения вакантной должности, предъявляемым к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой или на включение в кадровый резерв для замещения которой проводится конкурс или группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв;

3) оценивает проявленные в рамках конкурсных процедур профессиональные и личностные качества каждого кандидата.

6. Конкурсная комиссия в целях реализации возложенных на нее основных задач имеет право вносить руководителю министерства (далее – представитель нанимателя) предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с методикой проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее – Методика), запрашивать и получать в установленном порядке от структурных подразделений министерства необходимые для ее работы документы и материалы.

## II. Порядок и сроки работы конкурсной комиссии

7. Решение об образовании конкурсной комиссии принимается представителем нанимателя.

8. Конкурсная комиссия состоит из председателя конкурсной комиссии, заместителя председателя конкурсной комиссии, секретаря конкурсной комиссии и членов конкурсной комиссии.

В состав конкурсной комиссии входят: представитель нанимателя и уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из отдела государственной службы и кадров министерства, правового отдела министерства, заместители министра – представители курируемых структурных подразделений, в соответствии с утвержденным приказом министерства о распределении обязанностей, и специалисты в областях и видах профессиональной служебной деятельности, курируемых структурных подразделений, соответствующих задачам и функциям министерства, представитель управления кадров, государственной, муниципальной службы и наград аппарата Правительства Ставропольского края в качестве представителя органа по управлению государственной службой Ставропольского края, представители Общественного совета при министерстве финансов Ставропольского края (далее – Общественный совет); представители научных и образовательных учреждений, других организаций, в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, специалисты в области оценки персонала без указания персональных данных экспертов.

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

9. Заседания конкурсной комиссии проводятся не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления кандидатам допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, дата заседания конкурсной комиссии определяется представителем нанимателя.

10. Руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляет председатель конкурсной комиссии, а в его отсутствие – заместитель председателя конкурсной комиссии.

11. Секретарь конкурсной комиссии:

1) обеспечивает подготовку материалов к заседанию конкурсной комиссии и ведение протокола заседания конкурсной комиссии, в котором фиксирует ее решения и результаты голосования;

2) оповещает членов конкурсной комиссии о месте и времени проведения заседания конкурсной комиссии;

- 3) оформляет и подписывает решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности;
- 4) оформляет и подписывает протокол заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;
- 5) оформляет и обрабатывает листы оценки кандидатов по применяемым в конкурсной процедуре методам оценки профессиональных и личностных качеств;
- 6) оформляет и обрабатывает конкурсный бюллетень по итогам индивидуального собеседования;
- 7) составляет итоговый рейтинг кандидатов, участвовавших в конкурсной процедуре.

12. Конкурсная комиссия правомочна принимать решения, если на ее заседании присутствует не менее двух третей членов конкурсной комиссии. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только членов конкурсной комиссии, замещающих должности гражданской службы, не допускается.

Решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов конкурсной комиссии в отсутствие кандидатов. При равенстве голосов голос председателя конкурсной комиссии является решающим.

13. По результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

- 1) признать одного кандидата победителем конкурса;
- 2) признать отсутствие победителя конкурса.

По результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы конкурсная комиссия вправе рекомендовать представителю нанимателя включить в кадровый резерв министерства кандидата, который не стал победителем конкурса, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку конкурсной комиссии.

14. По результатам проведения конкурса на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

- 1) признать одного или нескольких кандидатов победителями конкурса;
- 2) признать отсутствие победителей конкурса.

15. Решение конкурсной комиссии оглашается в день проведения конкурса на заседании конкурсной комиссии.

16. Протокол заседания конкурсной комиссии подписывается всеми членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании.

17. В течение 7 календарных дней со дня проведения конкурса кандидатам, принявшим участие в конкурсах, отдел государственной службы и кадров министерства направляет сообщения о результатах проведения конкурсов в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсах в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, информация о результатах проведения конкурсов размещается на официальном информационном Интернет-портале органов государственной власти Ставропольского края и в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

18. Организационно-техническое обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляется отделом государственной службы и кадров министерства.

---

## УТВЕРЖДЕН

приказом министерства  
финансов Ставропольского края  
от «25» июня 2018 г. № 163

### СОСТАВ

конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

Калинченко Лариса Анатольевна	заместитель председателя Правительства Ставропольского края – министр финансов Ставропольского края, председатель комиссии
Маркасян Ирина Викторовна	первый заместитель министра финансов Ставропольского края, заместитель председателя комиссии*
Смыкова Ольга Евгеньевна	заведующий сектором по профилактике коррупционных правонарушений отдела государственной службы и кадров министерства финансов Ставропольского края, секретарь комиссии
	Члены комиссии:
Бондарчук Александр Владимирович	заместитель министра финансов Ставропольского края*
Палиев Владимир Владимирович	заместитель министра финансов Ставропольского края*

Пиценко Галина Викторовна	начальник отдела государственной службы и кадров министерства финансов Ставропольского края
Суслов Юрий Иванович	заместитель министра финансов Ставропольского края*
Толстова Светлана Ивановна	начальник правового отдела министерства финансов Ставропольского края
Цвентарная Ирина Николаевна	заместитель министра финансов Ставропольского края*
Ягубова Юлия Сергеевна	заместитель министра финансов Ставропольского края*

представитель управления кадров, государственной, муниципальной службы и наград аппарата Правительства Ставропольского края (по согласованию)\*\*

независимые эксперты:

представители научных, образовательных и других организаций, специалисты по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных (по согласованию);

специалисты в области оценки персонала без указания персональных данных (по согласованию);

представители Общественного совета при министерстве финансов Ставропольского края (по согласованию)

---

\* Представитель курируемых структурных подразделений в соответствии с распределением обязанностей, утвержденным приказом министерства финансов Ставропольского края, является специалистом в областях и видах профессиональной служебной деятельности курируемых структурных подразделений.

\*\* Представитель органа по управлению государственной службой Ставропольского края.

---

## УТВЕРЖДЕНА

приказом министерства  
финансов Ставропольского края  
от «25» июня 2018 г. № 163

### МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

#### I. Общие положения

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Ставропольского края (далее – гражданская служба) при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее соответственно – конкурсы, кадровый резерв, министерство).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), 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 граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (да-

лее – Методы оценки), и формирование соответствующих им конкурсных заданий, актуализацию положений, должностных регламентов государственных гражданских служащих (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 соответствующим структурным подразделением министерства по согласованию с отделом государственной службы и кадров министерства.

5. Оценка профессионального уровня кандидатов и соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы министерства (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), в соответствии с Методами оценки согласно приложению 1 к настоящей Методике и описанием Методов оценки согласно приложению 2 к настоящей Методике.

6. В соответствии с Методами оценки подлежат оценке профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям – для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

7. Члены конкурсной комиссии, образованной в министерстве в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее соответственно – конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении Методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

8. Настоящая Методика определяет максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания, процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным, а также критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

Конкурсные задания составляются по степени сложности.

9. Члены конкурсной комиссии по результатам конкурсных процедур, не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, используя Методы оценки, формируют итоговый рейтинг кандидатов по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике, в котором отражаются баллы, полученные кандидатом по каждому конкурсному заданию.

10. При подготовке к проведению конкурсов отделом государственной службы и кадров министерства уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, представителей специалистов в области оценки персонала, привлекаемых в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее – независимые эксперты), а также представителей Общественного совета при министерстве финансов Ставропольского края.

### III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

11. Конкурс объявляется по решению руководителя министерства. На официальном сайте министерства и государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

12. Объявление о конкурсе включает в себя помимо сведений, предусмотренных Положением, 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.

13. 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.

14. 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.

15. Предварительный тест размещается в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

16. 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

17. 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.

18. При обработке персональных данных в министерстве 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.

19. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, основ Бюджетного кодекса Российской Федерации, Устава Ставропольского края, 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).

20. 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 вы-

полнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

21. 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, данное решение фиксируется в протоколе заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв (далее – Протокол) или в решении конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (далее – Решение).

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

23. 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.

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

25. 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 аналогичных конкурсных заданий.

26. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов согласно набранным баллам в порядке убывания.

27. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы в министерстве (кандидата (-ов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

28. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются Решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной

должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края (далее – Решение) по форме согласно приложению 5 к настоящей Методике и Протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края (далее – Протокол) по форме согласно приложению 6 к настоящей Методике.

В Решении (Протоколе) указывается рейтинг кандидатов согласно набранным баллам в порядке убывания по результатам оценки конкурсной комиссией.

29. Для включения в кадровый резерв конкурсной комиссией рекомендуются кандидаты из числа кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

30. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

---

## Приложение 1

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

### МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	2	3	4
Руководители	высшая, главная, 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	тестирование; индивидуальное собеседование; подготовка проекта документа; написание реферата; анкетирование; проведение групповых дискуссий

1	2	3	4
		психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	
Специалисты	высшая, главная, ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций	тестирование; индивидуальное собеседование; подготовка проекта документа; анкетирование; написание реферата;
	старшая		тестирование; индивидуальное собеседование; подготовка проекта документа
Обеспечивающие специалисты	главная	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов	тестирование; индивидуальное собеседование; подготовка проекта документа; написание реферата
	ведущая, старшая, младшая		тестирование; индивидуальное собеседование

## Приложение 2

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

### ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

#### I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края (далее соответственно – кандидаты, кадровый резерв, министерство) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, основ Бюджетного кодекса Российской Федерации, Устава Ставропольского края, 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.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, включающим в себя вопросы на знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знание и умения в сфере информационно-коммуникационных технологий, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и

вида профессиональной служебной деятельности министерства, в которую включаются вопросы знания основ Бюджетного кодекса Российской Федерации, Устава Ставропольского края.

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 и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тест включает в себя 50 вопросов по единым унифицированным заданиям и темам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности министерства. Максимальное количество баллов за решение теста составляет 10 баллов.

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

Результаты тестирования оформляются и подготавливаются секретарем комиссии в виде краткой справки.

## II. Анкетирование

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

В Анкету 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.

Для самостоятельного заполнения Анкеты всем кандидатам предоставляется равное время.

Анкета кандидата оценивается каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидата по следующей балльной шкале:

«0 баллов» – кандидат не ответил на вопрос или при ответе на него неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень знаний в соответствующей сфере;

«1 балл» – кандидат в полном объеме, качественно и правильно отве-

тил на вопрос, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей в соответствующей сфере.

Результаты оценки анкет кандидатов оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, в котором указываются:

фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;

фамилия и инициалы кандидата;

баллы, поставленные кандидату по каждому вопросу;

подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки кандидатов.

Анкета включает в себя 10 вопросов, максимальное количество баллов за заполнение анкеты составляет 10 баллов.

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

Бланки анкет подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии. Анкеты, заполненные кандидатами, а также листы оценки кандидатов приобщаются к Решению (Протоколу).

### III. Написание реферата или иных письменных работ

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

Тема реферата или иных письменных работ определяется заместителем министра финансов Ставропольского края, являющимся специалистом в областях и видах профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат или иные письменные работы должны соответствовать следующим требованиям:

объем реферата или иных письменных работ – от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

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

Реферат или иные письменные работы должны содержать ссылки на использованные источники.

На реферат или иные письменные работы дается письменное заключение заместителем министра финансов Ставропольского края, являющимся специалистом в областях и видах профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается ано-

нимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим 10 критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) раскрытие темы;
- 3) самостоятельность суждения;
- 4) логичность мышления;
- 5) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме;
- 6) наличие авторской позиции;
- 7) умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
- 8) грамотность и культура изложения;
- 9) отсутствие орфографических и синтаксических ошибок;
- 10) наличие доказательной части раскрываемости проблемы в основной части реферата.

Реферат или иные письменные работы кандидата оцениваются за каждый критерий каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидата по следующей балльной шкале:

«0 баллов» – реферат кандидата не соответствует данному критерию;

«1 балл» – реферат кандидата соответствует данному критерию.

Результаты оценки рефератов или иных письменных работ кандидатов оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, в котором указываются:

фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;

фамилия и инициалы кандидата;

баллы, поставленные кандидату по каждому критерию;

подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки кандидатов.

Максимальное количество баллов за соответствие критериям составляет 10 баллов.

Реферат или иные письменные работы засчитываются, если работа кандидата соответствует 70 и более процентам критериев.

Бланки листов оценки кандидатов подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии.

#### IV. Индивидуальное собеседование

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

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться заместителем министра финансов Ставропольского края, являющимся специалистом в областях и видах профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

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

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

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

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

Индивидуальное собеседование с кандидатом оценивается по следующим 10 критериям:

для категории «специалисты» старшей группы, «обеспечивающие специалисты» всех групп:

1) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

2) умение планировать и выполнять работу своевременно;

3) наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы;

4) наличие у кандидата стремления совершенствовать свои знания, умения и навыки, расширять кругозор;

5) умение быстро и правильно реагировать на возникающие ситуации;

6) умение отстаивать свою точку зрения;

7) наличие стратегического мышления;

8) наличие командного взаимодействия;

9) персональная эффективность;

10) наличие гибкости и готовности к изменениям;

для категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей:

1) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламенти-

рующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

2) наличие у кандидата организаторских способностей;

3) наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения;

4) стремление кандидата проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать значительные усилия для получения наилучшего результата;

5) умение оперативно принимать меры, направленные на ликвидацию или предупреждение наметившихся отклонений;

6) наличие стратегического мышления;

7) наличие командного взаимодействия;

8) персональная эффективность;

9) наличие гибкости и готовности к изменениям;

10) лидерство и принятие управленческих решений.

Индивидуальное собеседование с кандидатом оценивается каждым членом комиссии по 10 критериям в листе оценки кандидата по следующей балльной шкале:

«0 баллов» – профессиональные и личностные качества кандидата не соответствуют указанным критериям;

«1 балл» – профессиональные и личностные качества кандидата соответствуют указанным критериям.

Результаты оценки индивидуального собеседования кандидатов оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, в котором указываются:

фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;

фамилия и инициалы кандидата;

баллы, поставленные кандидату по каждому критерию;

подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки кандидатов.

Максимальное количество баллов за соответствие критериям составляет 10 баллов.

Индивидуальное собеседование считается успешно пройденным, если кандидат в ходе индивидуального собеседования набрал необходимое количество баллов, которое соответствует 70 и более процентам критериев.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии проставляет результат индивидуального собеседования в конкурсный бюллетень на основании листа оценки кандидата.

Бланки листов оценки кандидатов подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии.

## V. Проведение групповых дискуссий

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

Тема для проведения групповой дискуссии определяется заместителем министра финансов Ставропольского края, являющимся специалистом в областях и видах профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ. Ответы кандидатов изучаются членами комиссии.

По результатам изучения ответов кандидатов каждым членом комиссии выставляется итоговая оценка по следующим 10 критериям:

1) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями;

2) наличие стратегического мышления;

3) умение отстаивать свою точку зрения;

4) раскрытие темы;

5) логичность мышления;

6) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме;

7) грамотность и культура изложения;

8) наличие командного взаимодействия;

9) лидерство и принятие управленческих решений;

10) наличие у кандидата организаторских способностей.

Групповая дискуссия оценивается каждым членом комиссии по 10 критериям в листе оценки кандидатов по следующей балльной шкале:

«0 баллов» – профессиональные и личностные качества кандидата не соответствуют указанным критериям;

«1 балл» – профессиональные и личностные качества кандидата соответствуют указанным критериям.

Результаты оценки проведения групповой дискуссии кандидатов оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, в котором указываются:

фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;

фамилия и инициалы кандидата;

баллы, поставленные кандидату по каждому критерию;

подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки

кандидатов.

Максимальное количество баллов за соответствие критериям составляет 10 баллов.

Групповая дискуссия считается успешно пройденной кандидатом, если кандидат в ходе данной конкурсной процедуры набрал необходимое количество баллов, которое соответствует 70 и более процентам критериев.

Бланки листов оценки кандидатов подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии.

## VI. Подготовка проекта документа

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

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

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется заместителем министра финансов Ставропольского края, являющимся специалистом в областях и видах профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (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.

Подготовленный кандидатом проект оценивается по следующим 10 критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 3) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации и Ставропольского края;
- 4) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 5) аналитические способности,
- 6) логичность мышления;
- 7) правовая грамотность;
- 8) лингвистическая грамотность;

9) наличие авторской позиции, самостоятельность суждения;

10) умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал.

Подготовленный проект оценивается каждым членом комиссии по 10 критериям в листе оценки по следующей балльной шкале:

«0 баллов» – проект документа кандидата не соответствует данному критерию;

«1 балл» – проект документа кандидата соответствует данному критерию.

Результаты оценки подготовки проекта документов кандидатом оформляются каждым членом конкурсной комиссии в листе оценки кандидатов, в котором указываются:

фамилия и инициалы члена конкурсной комиссии;

фамилия и инициалы кандидата;

баллы, поставленные кандидату по каждому критерию;

подпись члена конкурсной комиссии и дата заполнения листа оценки кандидатов.

Максимальное количество баллов за соответствие данным критериям составляет 10 баллов.

Подготовленный проект является зачтенным, если кандидат написал работу, которая соответствует 70 и более процентов критериев.

Бланки листов оценки кандидатов подготавливаются и представляются в конкурсную комиссию секретарем конкурсной комиссии. Результаты оценки проекта документа оформляются секретарем комиссии в виде краткой справки.

---

### Приложение 3

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

#### Итоговый рейтинг кандидатов

№ п/п	ФИО кандидата	Баллы, выставленные за каждый метод оценки	Итоговый балл (сумма среднего арифметического баллов)	Место в рейтинге
1	2	3	4	5

---

## Приложение 4

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

### 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 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)
1	2	3

---

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

---

(подпись)

## Приложение 5

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

### РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края

---

(наименование государственного органа)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 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 Ставропольского края

---

(наименование должности с указанием структурного подразделения государственного органа)

---

## 3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

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

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

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

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

---

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

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

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края следующих кандидатов

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

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии \_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии \_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии \_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты \_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Представители  
общественного совета

---

(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 6

к Методике проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве финансов Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края

ПРОТОКОЛ

заседания конкурсной комиссии  
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв  
министерства финансов Ставропольского края

\_\_\_\_\_ (наименование государственного органа)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 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 министерства финансов Ставропольского края по следующей группе должностей государственной гражданской службы Ставропольского края

\_\_\_\_\_ (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 министерства финансов Ставропольского края (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			

(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 определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв министерства финансов Ставропольского края

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

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)

Представители общественного совета \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_