



## МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

# П Р И К А З

«08» апреля 2020 г.

№ 197

г. Ставрополь

О внесении изменения в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края, утвержденную приказом министерства культуры Ставропольского края от 25 июня 2018 г. № 327

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменение в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края, утвержденную приказом министерства культуры Ставропольского края от 25 июня 2018 г. № 327 « Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в министерстве культуры Ставропольского края и включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края и Положения о конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края », изложив ее в прилагаемой редакции.

2. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра культуры Ставропольского края Павлову Г.Н.

3. Настоящий приказ вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования

Министр



Т.И.Лихачева

УТВЕРЖДЕНА  
приказом министерства культуры  
Ставропольского края  
от «25» июня 2018 г. № 327  
(в редакции приказа министерства  
культуры Ставропольского края  
от «08» апреля 2020 г. №197 \_\_\_\_\_)

## МЕТОДИКА

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

### I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее соответственно – Методика, министерство) разработана в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон), 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 – Положение о конкурсе) и 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» определяет процедуру проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее соответственно – конкурсы, кадровый резерв) и направлена на повышение объективности и прозрачности при формировании профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве (далее – гражданская служба).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Ставропольского края, допущенных к участию в конкурсах (далее соответственно – граждане, гражданские служащие, кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы по которой объявлен конкурс (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).

3. Конкурс проводится на условиях, определенных статьей 22 Федерального закона, и в соответствии с Положением о конкурсе.

4. Конкурс проводится в два этапа.

До проведения конкурса проводится подготовительный этап, который предусматривает:

актуализацию при необходимости положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов;

выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий;

формирование конкурсной комиссии.

Первый этап конкурса предусматривает:

объявление конкурса;

прием, анализ документов, представленных претендентами, и проверку достоверности содержащихся в них сведений;

принятие решения о допуске претендентов ко второму этапу конкурса.

Второй этап конкурса предусматривает:

оценку кандидатов в ходе выполнения конкурсных заданий и проведения заседания конкурсной комиссии;

принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса.

## II. Подготовка к проведению конкурсов

5. Решение о проведении конкурса оформляется соответствующим приказом министерства.

6. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве (далее – гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантные должности гражданской службы).

7. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется начальником структурного подразделения министерства, в котором проводится конкурс, по согласованию с отделом правовой и кадровой работы министерства (далее – отдел).

По решению министра культуры Ставропольского края (далее – министр) в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности и (или) направлению подготовки.

8. Для организации проведения конкурса структурное подразделение, в котором проводится конкурс, представляет в отдел в сроки, определенные приказом министерства, следующие материалы:

1) перечень нормативных правовых актов, знание которых необходимо для замещения вакантной должности гражданской службы;

2) перечень тестовых вопросов, связанных с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) (для письменного тестирования (с вариантами ответов) и индивидуального собеседования);

3) конкурсные задания в соответствии с решением конкурсной комиссии о методах оценки и критерии оценки результатов анкетирования кандидатов (в случае, если анкетирование является методом оценки);

4) положения должностного регламента гражданского служащего по вакантной должности, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

9. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки:

1) тестирование;

2) индивидуальное собеседование с членами конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края;

3) анкетирование;

4) написание реферата или иных письменных работ;

5) подготовка проекта документа.

10. Количество используемых в ходе конкурса методов оценки составляет:

- 1) для должностей категории «руководители» – не менее четырех методов оценки;
- 2) для должностей категории «специалисты» – не менее трех методов оценки;
- 3) для должностей категории «обеспечивающие специалисты» – не менее двух методов оценки.

11. Использование методов оценки, указанных в пункте 9 настоящей Методики, заключается в выполнении кандидатом одного конкурсного задания по каждому методу оценки, определенному в соответствии с пунктами 13 и 14 настоящей Методики.

12. Методы оценки, предусмотренные подпунктами 1 и 2 пункта 9 настоящей Методики, являются обязательными.

13. Использование методов оценки, предусмотренных подпунктами 3 – 5 пункта 9 настоящей Методики, осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей в соответствии с методами оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации и государственных гражданских служащих Ставропольского края, рекомендуемыми при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края в министерстве культуры Ставропольского края и на включение в кадровый резерв министерства культуры Ставропольского края для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края, являющимися приложением 1 к настоящей Методике.

14. Выбор методов оценки, предусмотренных подпунктами 3 – 5 пункта 9 настоящей Методики, по каждой вакантной должности, а также установление максимального балла за выполнение кандидатами каждого конкурсного задания осуществляется конкурсной комиссией до объявления конкурса.

15. Решение конкурсной комиссии о выборе методов оценки оформляется протоколом заседания конкурсной комиссии, который подписывается председательствующим на заседании конкурсной комиссии и секретарем конкурсной комиссии.

### III. Объявление конкурсов

16. На официальном сайте министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», Интернет-портале органов государственной власти Ставропольского края и в государственной информационной системе в области государственной службы (далее – соответственно

официальный сайт министерства, государственная информационная система, Интернет-портал) размещается объявление о конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

- 1) наименование вакантной должности гражданской службы и группа должностей гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс;
- 2) квалификационные требования;
- 3) должностные обязанности;
- 4) место и время приема документов, подлежащих представлению в министерство для участия в конкурсе;
- 5) срок, до истечения которого принимаются указанные документы;
- 6) предполагаемая дата проведения конкурса;
- 7) место проведения конкурса;
- 8) порядок проведения конкурса.

17. При приеме документов, определенных Положением о конкурсе (далее – документы), от граждан, гражданских служащих, изъявивших желание участвовать в конкурсе (далее – претендент), отделом проводится оценка представленных претендентами документов с целью определения соответствия претендентов квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также при наличии соответствующего решения министра - к специальности, направлению подготовки, полноты и надлежащего оформления представленных документов.

18. По истечении срока, установленного Положением о конкурсе для приема документов претендентов, отделом составляется список кандидатов.

19. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению 1 к настоящей Методике.

20. Отдел не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте министерства, Интернет-портала и в государственной информационной системе информацию о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, список кандидатов и направляет кандидатам соответствующие уведомления в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы.

21. Тестирование заключается в оценке уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями по тематике профессиональной служебной деятельности.

22. Общий тест формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, профессиональный тест - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности.

23. При тестировании используется единый перечень вопросов. Количество вопросов теста составляет:

- 1) для должностей категории «руководители» - 60 вопросов;
- 2) для должностей категории «специалисты» - 50 вопросов;
- 3) для должностей категории «обеспечивающие специалисты» - 40 вопросов.

Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл.

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

25. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Максимальное количество баллов по результатам индивидуального собеседования составляет 10 баллов.

26. Результаты индивидуального собеседования определяется как сумма среднего арифметического балла, выставленных кандидату всеми членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования.

27. 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, и оценивается на условиях анонимности на основе критериев оценки анкетирования, приведенных в таблице 3 приложения 2 настоящей Методики.

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.

28. Подготовка проекта документа проводится в целях оценки знаний и умений кандидатов, необходимых для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности, и оценивается на условиях анонимности на основе критериев оценки подготовки кандидатами проекта документа, приведенных в таблице 1 приложения 2 настоящей Методики.

29. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности, а также квалифицированных требований для ее замещения.

Реферат или иная письменная работа должны соответствовать следующим требованиям:

объем реферата - от 3 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 и выполняться кандидатами самостоятельно в виде домашнего задания.

30. Тема реферата или иной письменной работы в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс (далее – структурное подразделение).

31. Оценка рефератов или иных письменных работ кандидатов производится на условиях анонимности на основе критериев оценки рефератов или иных письменных работ кандидатов, приведенных в таблице 2 приложения 2 настоящей Методики.

32. Для выполнения конкурсных заданий кандидатам предоставляется равное количество времени.

33. Выполненные конкурсные задания подписываются кандидатами с указанием даты и времени их выполнения.

34. Конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 60 процентов и более от максимального балла за выполнение каждого кон-

курсного задания.

35. Результаты тестирования каждого кандидата определяются представителем отдела совместно с независимым экспертом (независимыми экспертами), участвующим (участвующими) в проведении конкурса в соответствии с Положением о конкурсе, для их последующего представления на заседание конкурсной комиссии.

36. Результаты конкурсных заданий, выполненных кандидатами в соответствии с методами оценки, предусмотренными подпунктами 3 - 5 пункта 9 настоящей Методики, определяются представителем структурного подразделения совместно с представителем отдела и независимым экспертом (независимыми экспертами), участвующим (участвующими) в проведении конкурса в соответствии с Положением о конкурсе, для их последующего представления на заседание конкурсной комиссии.

37. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий, за исключением написания реферата, в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

38. Результаты оценки выполнения в ходе конкурса каждым кандидатом конкурсных заданий, за исключением результатов индивидуального собеседования, заносятся отделом в сводную таблицу результатов с указанием суммы набранных кандидатом баллов (далее – интегрированная оценка), которую секретарь конкурсной комиссии, не позднее чем за 3 рабочих дня до начала проведения заседания конкурсной комиссии направляет для ознакомления членам конкурсной комиссии.

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

Рейтинг кандидатов выстраивается по количеству баллов от большего к меньшему.

40. На итоговом заседании конкурсной комиссии:

- 1) рассматриваются и обсуждаются результаты выполнения кандидатами конкурсных заданий;
- 2) проводится индивидуальное собеседование с каждым кандидатом;
- 3) оценивается профессиональный уровень кандидатов и их соответствие квалификационным требованиям;
- 5) принимается решение конкурсной комиссии по результатам конкурса.

41. 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.

Итоговый балл кандидата определяется следующим образом:

$$Б = Бт + Бм(п) + Бис, \text{ где:}$$

Б - итоговый балл,

Бт - балл за тестирование,

Бм(п) - баллы по каждому иному методу оценки, примененному в рамках конкурса (по методу оценки рассчитывается среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии, в случае, если конкурсное задание оценивается членами конкурсной комиссии, или несколькими лицами),

Бис - балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссии с кандидатом (среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии).

42. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве итоговых баллов у нескольких кандидатов решение принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании конкурсной комиссии.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

43. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 к настоящей Методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к настоящей Методике.

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

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

---

Приложение 1  
к Методике проведения конкурса  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Ставропольского края в министерстве  
культуры Ставропольского края и на включение  
в кадровый резерв министерства культуры  
Ставропольского края для замещения вакантной  
должности государственной гражданской службы  
Ставропольского края

### МЕТОДЫ

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

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	главная ведущая	написание реферата или иных письменных работ
		подготовка проекта документа
		анкетирование
		индивидуальное собеседование
Специалисты	ведущая старшая	анкетирование
		написание реферата или иных письменных работ
		подготовка проекта документа
Обеспечивающие специалисты	ведущая старшая младшая	подготовка проекта документа

Приложение 2  
к Методике проведения конкурса  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Ставропольского края в министерстве  
культуры Ставропольского края и на включение  
в кадровый резерв министерства культуры  
Ставропольского края для замещения вакантной  
должности государственной гражданской службы  
Ставропольского края

таблица 1

**КРИТЕРИИ**  
оценки подготовки кандидатами проекта документа

№ п/п	Критерии	Максимальная оценка (баллов)
1.	соответствие установленным требованиям оформления	5
2.	понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	5
3.	отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации	5
4.	обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа	5
5.	аналитические способности, логичность мышления	5
6.	правовая и лингвистическая грамотность	5
	максимальное количество баллов	30

**КРИТЕРИИ**  
оценки рефератов или иных письменных работ

N п/п	Критерии	Максимальная оценка (баллов)
1.	Раскрытие темы	7
2.	Аналитические способности, логичность мышления	7
3.	Обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений	8
4.	Соответствие требованиям оформления, установленным пунктом 29 настоящей Методики	2
5.	Правовая и лингвистическая грамотность	6
	максимальное количество баллов	30

**КРИТЕРИИ**  
оценки анкетирования

N п/п	Критерии	Максимальная оценка (баллов)
1.	ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности и группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в большом количестве профессиональных мероприятий, достиг значительных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет отличные рекомендации с прежнего места работы	10
	ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности и группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в незначительном числе профессиональных мероприятий, достиг незначительных профессиональных успехов, подтверждаемых конкретными результатами, не имеет рекомендаций с прежнего места работы	6
	ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности и группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат не участвовал в профессиональных мероприятиях, не достиг профессиональных успехов, имеет отрицательные рекомендации с прежнего места работы	0
	максимальное количество баллов	10

Приложение 3  
к Методике проведения конкурса  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Ставропольского края в министерстве  
культуры Ставропольского края и на включение  
в кадровый резерв министерства культуры  
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 \_\_\_\_\_ баллов)

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

---

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)



(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 в министерстве культуры Ставропольского края

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

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв министерства культуры 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 \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)  
(подпись)

Заместители председателя конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)  
(подпись)

Секретарь конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)  
(подпись)

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

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

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



4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв министерства культуры 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 культуры 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 \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)  
 (подпись)

Заместители председателя конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)  
 (подпись)

Секретарь конкурсной комиссии \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)  
 (подпись)

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

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

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