



## **ПРАВИТЕЛЬСТВО МАГАДАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **РАСПОРЯЖЕНИЕ**

от «08» октября 2020 г. № 210-рп

г. Магадан

#### **О внесении изменений в распоряжение Правительства Магаданской области от 29 июня 2018 г. № 134-рп**

1. Внести в распоряжение Правительства Магаданской области от 29 июня 2018 г. № 134-рп «Об утверждении Положения о конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Магаданской области и включение в кадровый резерв и Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Магаданской области и включение в кадровый резерв» следующие изменения:

- пункт 4 признать утратившим силу»;

- Положение о конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Магаданской области и включение в кадровый резерв, утвержденное указанным распоряжением, изложить в редакции согласно приложению №1 к настоящему распоряжению;

- Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Магаданской области и включение в кадровый резерв, утвержденную указанным

распоряжением, изложить в редакции согласно приложению № 2 к настоящему распоряжению.

2. Настоящее распоряжение подлежит официальному опубликованию.

И.о. губернатора  
Магаданской области



А.Н. Белозерцев

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
**к распоряжению Правительства**  
**Магаданской области**  
**от «08» октября 2020 г. № 210-рп**

**«П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение**  
**вакантных должностей государственной гражданской службы**  
**Магаданской области и включение в кадровый резерв**

**I. Общие Положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и организации работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Магаданской области и включение в кадровый резерв (далее – Комиссия):

- в структурных подразделениях Правительства Магаданской области, структурных подразделениях аппарата губернатора Магаданской области и Правительства Магаданской области;

- в исполнительных органах государственной власти Магаданской области, заключивших с Правительством Магаданской области соглашения о передаче полномочий по ведению кадрового учета, организации деятельности государственной службы и профилактики коррупционных и иных правонарушений.

2. Комиссия является коллегиальным органом и действует на постоянной основе. В своей деятельности руководствуется Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Указ Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 г. № 112), 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», а также настоящим Положением.

3. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии. В состав Комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель департамента государственной службы и кадров аппарата губернатора Магаданской области и Правительства Магаданской области, а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые департаментом государственной службы и кадров аппарата губернатора Магаданской области и Правительства Магаданской области по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов Комиссии.

4. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые Комиссией решения. Состав Комиссии утверждается распоряжением губернатора Магаданской области.

5. Председатель Комиссии осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии. В период отсутствия председателя Комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя Комиссии.

6. Секретарь Комиссии обеспечивает работу Комиссии, осуществляет подготовку ее заседаний, включая информирование членов

Комиссий о дате, времени и месте проведения заседаний, осуществляет прием документов и их регистрацию, оформляет протокол и решение Комиссии.

7. Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

8. Результаты голосования Комиссии оформляются решением Комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или протоколом заседания Комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв и подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и членами Комиссии, присутствовавшими на заседании.

**II. Порядок работы Комиссии  
при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей  
государственной гражданской службы Магаданской области  
и включение в кадровый резерв**

9. При проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Магаданской области и включение в кадровый резерв (далее – конкурс) Комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на замещение вакантной должности или на включение в кадровый резерв (далее – кандидаты) и их соответствие квалификационным требованиям для замещения этой должности.

10. Комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур, основанных на методах оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, которые не противоречат законодательству Российской Федерации и Магаданской области.

11. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов

Комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения должности областной гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

12. Заседание Комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

13. Проведение заседаний Комиссии с участием только членов Комиссии, замещающих должности государственной гражданской службы Магаданской области, не допускается.

14. Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

15. По результатам проведения конкурса Комиссия может принять одно из следующих решений:

- 1) о признании одного из кандидатов победителем конкурса;
- 2) о признании всех кандидатов, не отвечающими квалификационным требованиям для замещения соответствующей должности;
- 3) о признании конкурса несостоявшимся;
- 4) о включении кандидата в кадровый резерв.

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

17. Решение Комиссии о признании одного из кандидатов победителем конкурса является основанием для назначения его на вакантную должность и заключения с ним служебного контракта или включения в кадровый резерв соответственно.

18. Извещение кандидатов о результатах конкурса осуществляется в семидневный срок в порядке, установленном Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 г. № 112.

19. Документы претендентов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве Правительства Магаданской области, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

20. Решение Комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

\_\_\_\_\_».

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
**к распоряжению Правительства**  
**Магаданской области**  
**от «08» октября 2020 г. № 210-рп**

**«МЕТОДИКА**  
**проведения конкурсов на замещение вакантных должностей**  
**государственной гражданской службы Магаданской области**  
**и включение в кадровый резерв**

**I. Общие положения**

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Магаданской области и включение в кадровый резерв (далее – Методика) определяет порядок проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв (далее – Конкурс):

- в структурных подразделениях Правительства Магаданской области, в структурных подразделениях аппарата губернатора Магаданской области и Правительства Магаданской области;

- в исполнительных органах государственной власти Магаданской области, заключивших с Правительством Магаданской области соглашения о передаче полномочий по ведению кадрового учета, организации деятельности государственной службы и профилактики коррупционных и иных правонарушений (далее – исполнительные органы государственной власти Магаданской области, заключившие с Правительством Магаданской области соглашения).

2. Основными задачами проведения Конкурса являются:

- обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе Российской Федерации;

- обеспечение права государственных гражданских служащих



на должностной рост на конкурсной основе;

- формирование кадрового резерва.

3. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня кандидатов и выявления их соответствия квалификационным требованиям для замещения вакантной должности государственной гражданской службы и включения в кадровый резерв Магаданской области.

4. Конкурс не проводится (может не проводиться) в случаях, определенных Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – Указ Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 г. № 112).

## **II. Организация проведения Конкурса**

5. Конкурс объявляется по решению представителя нанимателя:

- в структурных подразделениях Правительства Магаданской области, в структурных подразделениях аппарата губернатора Магаданской области и Правительства Магаданской области в соответствии с поручением заместителя председателя Правительства Магаданской области, возглавляющего аппарат губернатора Магаданской области и Правительства Магаданской области;

- в исполнительных органах государственной власти Магаданской области, заключивших с Правительством Магаданской области соглашения, на основании ходатайства исполнительного органа государственной власти Магаданской области о проведении конкурса.

6. Порядок размещения объявления о приеме документов для участия в конкурсе и перечень документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе, а также сроки их предоставления установлены Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 г. № 112.

Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений,

предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 г. № 112, 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;

7. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методов 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, о чем указывается в объявлении о Конкурсе.

Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание Комиссией при принятии решения о кандидате и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в Конкурсе.

8. Конкурс проводится в два этапа.

9. При проведении первого этапа Конкурса секретарь конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Магаданской области и включение в кадровый резерв (далее – Комиссия) оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности.

Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в Конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности, по которой проводится Конкурс, а также в случае несоблюдения ограничений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

Гражданин (гражданский служащий), не допущенный к участию в Конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

По завершении первого этапа конкурса представитель нанимателя принимает решение о дате (но не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия), времени и месте проведения второго этапа Конкурса.

Если в результате проведения первого этапа не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (должности на включение в кадровый резерв), представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного Конкурса.

10. На втором этапе Конкурса для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям используются не менее трех методов оценки, таких как тестирование, решение делового упражнения, написание реферата или иных письменных

работ, индивидуальное собеседование.

Применение таких методов оценки, как:

- тестирование и индивидуальное собеседование с кандидатом является обязательным вне зависимости от должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (должности на включение в кадровый резерв);

- решение делового упражнения и написание реферата, используется в зависимости от должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (должности на включение в кадровый резерв).

С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители Комиссии.

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

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (на включение в кадровый резерв) государственным языком Российской Федерации, знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также оценивается логическое мышление, знания и умения в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленные должностным регламентом.

Тестирование кандидатов на вакантную должность гражданской службы (включение в кадровый резерв) проводится с помощью компьютерной программы SunRav WEB, формирующей индивидуальный тест для каждого кандидата. В тест включается 40 вопросов.

Тест состоит из тестовых заданий типа «множественный выбор». К каждому вопросу предлагается несколько вариантов ответа. За каждый правильный ответ кандидат получает 1 балл. Максимальное количество баллов – 40.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования. Время выполнения теста – 40 минут.

В случае если кандидат получил менее 28 баллов, он считается не прошедшим тестирование и к прохождению дальнейших конкурсных процедур не допускается.

Результат тестирования оформляется в виде выписки из программы и подписывается кандидатом.

Деловое упражнение позволяет оценить знания и умения кандидата, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Деловое упражнение может быть в виде:

- подготовки проекта ответа на обращение гражданина;
- подготовки проекта нормативного правового акта;
- подготовки пресс-релиза/ характеристики/ отзыва;
- экспертизы документа (лингвистической, правовой и т.д.);
- решения деловой задачи.

В этих целях, в зависимости от вида делового упражнения, кандидату предоставляется избыточное количество нормативных правовых актов, в том числе инструкция по делопроизводству, методические рекомендации, иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта, и доступ к компьютерной справочной правовой системе – «КонсультантПлюс».

На решение делового упражнения отводится 40 минут.

Оценка выполнения делового упражнения осуществляется руководителем структурного подразделения органа исполнительной

власти Магаданской области, в котором проводится Конкурс (далее – структурное подразделение), либо лицом, исполняющим его обязанности. В целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленной письменной работы.

При оценке делового упражнения учитывается системное мышление, эффективная письменная коммуникация, знание грамматики русского языка, оформление документа, количество допущенных (исправленных ошибок), знание законодательной базы и т.д. Критерии оценки и количество максимальных баллов определяются и утверждаются руководителем структурного подразделения, либо лицом, исполняющим его обязанности, и оформляются краткой справкой с инструкцией по оценке делового упражнения.

Результаты оценки делового упражнения оформляются в виде таблицы.

Тема написания реферата определяется руководителем структурного подразделения, либо лицом, исполняющим его обязанности, исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (должности на включение в кадровый резерв).

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

- объем реферата – от 7 до 10 страниц формата А4 (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);
- шрифт – Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал;
- реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

Реферат оценивает руководитель структурного подразделения, либо лицо, исполняющее его обязанности. После чего подготавливается письменное заключение, на основании которого выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления: 5 баллов – требования к оформлению соблюдены полностью; 3 балла – требования

к оформлению соблюдены частично; 0 баллов – требования к оформлению не соблюдены;

- раскрытие темы: 10 баллов – тема раскрыта глубоко и полностью; 7 баллов – тема раскрыта частично; 3 балла – тема не раскрыта.

- аналитические способности, логичность мышления: 10 баллов – материал реферата изложен в логической последовательности, структурно упорядочен (наличие введения, основной части, заключения, их оптимальное соотношение), части реферата логически связаны между собой, наличие выводов по результатам анализа, сформулировано свое мнение по рассматриваемой проблеме (теме); 5 баллов – материал реферата изложен в логической последовательности, структурно упорядочен (наличие введения, основной части, заключения, их оптимальное соотношение), части реферата логически связаны между собой, отсутствуют выводы по результатам анализа, не сформулировано свое мнение по рассматриваемой проблеме (теме); 1 балл – материал реферата структурно упорядочен (наличие введения, основной части, заключения, их оптимальное соотношение), части реферата логически не связаны между собой, отсутствие выводов по результатам анализа, не сформулировано свое мнение по рассматриваемой проблеме (теме);

- обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной проблеме (теме): 10 баллов – предложения по рассматриваемой проблеме (теме) обоснованы, их практическая реализация возможна; 5 баллов – предложения по рассматриваемой проблеме (теме) частично обоснованы, их практическая реализация возможна в определенной части; 1 балл – предложения по рассматриваемой проблеме (теме) не обоснованы, их практическая реализация невозможна.

Оценка реферата или иной письменной работы осуществляется путем суммирования баллов за каждый критерий. Максимальное количество баллов – 35. В целях проведения объективной оценки

обеспечивается анонимность подготовленного реферата. Результаты оценки оформляются в виде краткой справки.

Итоговые результаты оценки тестирования, выполнения делового упражнения, написания реферата оформляются в виде таблицы с предварительным рейтингом кандидатов.

11. В целях оценки профессионального уровня кандидата проводится индивидуальное собеседование, которое заключается в устных ответах кандидатов на вопросы, задаваемые членами Комиссии.

Перечень вопросов составляется по каждой вакантной должности гражданской службы (должности для включения в кадровый резерв). Кандидаты отвечают на одни и те же вопросы.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами Комиссии:

- в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

- в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

- в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопросов, не всегда правильно использовал понятия



и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

- в 3 балла, если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал удовлетворительный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, но уверенные навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

- в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопросов, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

Максимальный балл – 10.

По итогам индивидуального собеседования каждый член Комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень по форме согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

Секретарь Комиссии определяет итоговый балл за собеседование каждого кандидата как сумму среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии.

12. Итоговый балл каждого кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами Комиссии по результатам индивидуального собеседования, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения делового упражнения или написания реферата.

13. После сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь Комиссии формирует рейтинг кандидатов.

14. Решение Комиссии об определении победителя Конкурса на основании сформированного рейтинга кандидатов принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

15. Результаты голосования Комиссии оформляются решением Комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 2 к настоящей Методике и протоколом заседания Комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике.

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

17. В кадровый резерв Комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов от количества баллов, набранных победителем Конкурса. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме.

18. В случае если кандидаты показали крайне низкий уровень знаний, умений и навыков, Комиссия может не определять победителя Конкурса, а представитель нанимателя – принять решение о повторном объявлении Конкурса.

\_\_\_\_\_».

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
**к методике проведения конкурсов**  
**на замещение вакантных должностей**  
**государственной гражданской службы**  
**Магаданской области и включение**  
**в кадровый резерв**

**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 10/8/6/3/0	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

\_\_\_\_\_

(подпись)

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
**к Методике проведения конкурсов**  
**на замещение вакантных должностей**  
**государственной гражданской службы**  
**Магаданской области и включение**  
**в кадровый резерв**

(Форма)

**Р Е Ш Е Н И Е**

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение  
вакантной должности государственной гражданской службы  
Магаданской области

\_\_\_\_\_  
(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 Магаданской области –

\_\_\_\_\_  
(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 Магаданской области

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Магаданской области:

---

(Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв)

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

---

(фамилия, имя, отчество)

---

Председатель конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя 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)

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**  
**к Методике проведения конкурсов**  
**на замещение вакантных должностей**  
**государственной гражданской службы**  
**Магаданской области и включение**  
**в кадровый резерв**

(Форма)

**ПРОТОКОЛ**  
заседания конкурсной комиссии  
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв  
Магаданской области

\_\_\_\_\_  
(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 Магаданской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы Магаданской области –

\_\_\_\_\_  
(наименование группы должностей)  
на должность \_\_\_\_\_  
(наименование должности, по которой проводился конкурс)

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 Магаданской области (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

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

(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 следующих кандидатов для включения в кадровый резерв Магаданской области

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Магаданской области/должность

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя 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)

\_\_\_\_\_».