Российская Федерация

Брянская область

СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ ГОРОДА ФОКИНО

(СНДГФ)

Р Е Ш Е Н И Е

от 29.10.2021г. № 6 – 738 г.Фокино

Об утверждении Положения «О конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области»

 В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Законом Брянской области от 16.11.2007 № 156-З «О муниципальной службе в Брянской области», Уставом городского округа город Фокино Брянской области, рассмотрев письмо администрации города Фокино № 705 от 12.10.2021г.,

Р Е Ш И Л:

 1. Утвердить прилагаемое Положение «О конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области».

 2. Отменить Решение Совета народных депутатов города Фокино от 09.02.2010 года № 4-225 «О конкурсе на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы городского округа «город Фокино».

3. Опубликовать решение в муниципальной газете «Фокинский вестник».

4. Настоящее решение вступает в силу с момента опубликования.

 Глава города О.В. Попович

Приложение к решению Совета народных депутатов города Фокино

от 29.10.2021 года № 6-738

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНКУРСЕ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ

МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ФОКИНО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

1. **Общие положения**

1). Положение о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Законом Брянской области от 16.11.2007 № 156-З «О муниципальной службе в Брянской области», Уставом городского округа город Фокино Брянской области и определяет порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в городском округе город Фокино Брянской области (далее - конкурс), а также порядок формирования конкурсной комиссии.

Данное Положение не распространяется на проведение конкурса, на замещение должности главы администрации города Фокино по контракту.

2). Вакантной должностью является должность муниципальной службы, не замещенная муниципальным служащим, предусмотренная в штатном расписании органа местного самоуправления или его отраслевого (функционального) органа наделенного правами юридического лица (далее – орган местного самоуправления).

3). Конкурс в городском округе город Фокино проводится по решению руководителя органа местного самоуправления и (или) его отраслевого (функционального) органа наделенного правами юридического лица (далее - работодатель) при наличии вакантной должности муниципальной службы при назначении на должности муниципальной службы, относящиеся к группам младших, старших, ведущих, главных, высших должностей муниципальной службы, в случае невозможности замещения данной должности из кадрового резерва.

4). Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации, отвечающие квалификационным требованиям по замещаемой должности муниципальной службы, установленным в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", при отсутствии обстоятельств, определенных законодательством о муниципальной службе в качестве ограничений, связанных с муниципальной службой.

5). Конкурс не проводится при назначении на должность муниципальной службы из кадрового резерва.

6). Муниципальные служащие вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе, независимо от того, какие должности они замещают на период проведения конкурса.

7). Конкурс проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (муниципальных служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей муниципальной службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов).

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

2. **Подготовка к проведению конкурса**

1. Конкурс проводится в три этапа.
2. На первом этапе конкурса информация о проведении конкурса публикуется в муниципальной газете «Фокинский вестник», на официальном сайте органа местного самоуправления и размещается в Федеральной государственной информационной системе «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» не позднее, чем за 20 дней до дня проведения конкурса.

Информация (сообщение) о проведении конкурса должна содержать:

а) наименование вакантной должности муниципальной службы, на замещение которой объявлен конкурс;

б) квалификационные требования для замещения вакантной должности муниципальной службы;

в) условия прохождения муниципальной службы и должностная инструкция;

г) дата, время и место, условия проведения конкурса;

д) перечень документов в соответствии с разделом III данного Положения;

е) местонахождение комиссии, день окончания приема документов;

ж) проект трудового договора;

з) сведения об источнике подробной информации о конкурсе (телефон, факс, электронная почта ответственного лица);

и) перечень методов оценки, которые будут применяться при проведении конкурса, и их описание с указанием порядка выставления итогового балла;

к) другие информационные материалы.

3). На втором этапе конкурса идет отбор кандидатов, согласно поданных ими в кадровую службу соответствующего органа местного самоуправления (далее – кадровая служба) заявления и документов на участие в конкурсе.

Если кандидатом соблюден перечень документов в соответствии с разделом III настоящего Положения, кадровая служба регистрирует поданное заявление в журнале регистрации заявлений на участие в конкурсе.

Кандидату, подавшему документы на участие в конкурсе может быть отказано в допуске к участию в конкурсе, по основаниям, предусмотренным разделом IV настоящего Положения.

Прием документов заканчивается за три дня до проведения конкурса.

В течение трех дней после окончания приема документов конкурсная комиссия ведет работу по подготовке документов к конкурсу.

4). На третьем этапе конкурса проходит:

а) выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, (далее - Методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных инструкций муниципальных служащих городского округа город Фокино Брянской области (далее - муниципальные служащие) в отношении вакантных должностей муниципальной службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности муниципальной службы);

б). актуализация положений должностных инструкций муниципальных служащих осуществляется заинтересованным подразделением органа местного самоуправления.

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

5). Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, подготовку проекта документа, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы (группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс).

6). Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из групп вакантных должностей муниципальной службы (группы должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс) в соответствии с методами оценки согласно [приложению N 1](#P109) и описанием методов оценки согласно [приложению N 2](#P176) к настоящему Положению.

7). Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, 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 муниципальной службы всех групп должностей.

8). Члены конкурсной комиссии, образованной в органе местного самоуправления в соответствии с настоящим Положением о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в городском округе город Фокино Брянской области, вправе вносить предложения по содержанию конкурсных заданий в соответствии с Методами оценки установленными приложением N 1 к настоящему Положению.

9). В Методах оценки, указанных в [приложении 1](#P50) к настоящему Положению, определено максимальное количество баллов, выставляемых за выполнение каждого конкурсного задания, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

10). Для эффективного применения Методов оценки необходимо обеспечить участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям органа местного самоуправления и его подразделений.

 3. **Требования к кандидатам на вакантную**

**должность муниципальной службы**

1). Гражданин (кандидат), изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в кадровую службу:

а) личное заявление на участие в конкурсе;

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

д) копии документов об образовании, а также по желанию гражданина - о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

е) копию документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

ж) копию свидетельства о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

з) копию документа воинского учета - для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

и) заключение медицинской организации об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу;

к) сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

л) сведения, об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", на которых гражданин, претендующий на замещение должности муниципальной службы, муниципальный служащий размещали общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать, представителю нанимателя представляют;

м) иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2). Кандидат имеет право по своей инициативе предоставить конкурсной комиссии и иные документы (рекомендации с прежних мест работы, характеристики и пр.).

3). Сведения, представленные в соответствии с настоящим Положением гражданином, могут подвергаться проверке в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

IV. **Отказ в допуске к участию в конкурсе**

1). Гражданин не допускается к участию в конкурсе в случае:

а) признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

б) осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности муниципальной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу;

в) отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности муниципальной службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой муниципальным служащим должности муниципальной службы связано с использованием таких сведений;

г) наличия заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинской организации. Порядок прохождения диспансеризации, перечень таких заболеваний и форма заключения медицинской организации устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

д) близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с главой муниципального образования, который возглавляет местную администрацию, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью этому должностному лицу, или с муниципальным служащим, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

е) прекращения гражданства Российской Федерации либо гражданства (подданства) иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе;

ж) наличия гражданства (подданства) иностранного государства либо вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

з) представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на муниципальную службу;

и) непредставления сведений или представления заведомо недостоверных или неполных сведений установленных настоящим Положением;

к) признания его не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований, в соответствии с заключением призывной комиссии (за исключением граждан, прошедших военную службу по контракту) - в течение 10 лет со дня истечения срока, установленного для обжалования указанного заключения в призывную комиссию соответствующего субъекта Российской Федерации, а если указанное заключение и (или) решение призывной комиссии соответствующего субъекта Российской Федерации по жалобе гражданина на указанное заключение были обжалованы в суд, - в течение 10 лет со дня вступления в законную силу решения суда, которым признано, что права гражданина при вынесении указанного заключения и (или) решения призывной комиссии соответствующего субъекта Российской Федерации по жалобе гражданина на указанное заключение не были нарушены.

2). При несвоевременном или неполном представлении документов, указанных в разделе 4 настоящего Положения, конкурсная комиссия вправе не допустить кандидата к участию в конкурсе.

3). Гражданин не может быть допущен к участию в конкурсе после достижения им возраста 65 лет - предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

4). В случае отказа в допуске к участию в конкурсе, гражданин информируется об этом конкурсной комиссией в письменной форме с указанием причин отказа в течение 10 дней со дня принятия решения.

Отказ в допуске к участию в конкурсе оформляется решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

Информирование об отказе в допуске к участию в конкурсе оформляется в форме уведомления, подписываемого председателем комиссии на основании решения конкурсной комиссии об отказе в допуске к участию в конкурсе.

5). Гражданин, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

V. **Порядок формирования конкурсной комиссии**

1). Конкурсная комиссия образуется решением (правовым актом) работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии. Общее число членов комиссии должно быть не менее 7 (семи) человек.

Председателем конкурсной комиссии (далее - председатель) является руководитель органа местного самоуправления.

2). В комиссию включаются представитель кадровой, юридической службы органа местного самоуправления, могут привлекаться независимые эксперты.

3). Персональный состав конкурсной комиссии утверждается правовым актом работодателя.

4). Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

5). Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые повлияют на принимаемые конкурсной комиссией решения. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у члена конкурсной комиссии может возникнуть или возникает личная заинтересованность в выборе победителя конкурса в силу родственных связей, дружеских отношений, различного рода обязательств и других причин, которая может привести или приводит к принятию конкурсной комиссией необъективного решения.

6). Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

VI. Проведение конкурса

1). Конкурс проводится конкурсной комиссией согласно настоящему Положению о проведении конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области.

2). Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение вакантной должности, их соответствия установленным квалификационным требованиям к соответствующей должности муниципальной службы.

3). При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с действующим законодательством.

4). Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, осуществлении трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

5). При обработке персональных данных в органе местного самоуправления 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.

6). С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

7). Органом местного самоуправления создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

8). Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам выполнения конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

9). По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

10). Для назначения на вакантную должность муниципальной службы конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

11).Если по итогам оценочных процедур, кандидаты набрали равное количество баллов, что не позволяет выбрать победителя, подводится подсчет по коэффициентной формуле, следующим образом:

а)коэффициентная формула подразумевает, что каждый метод оценки имеет свой удельный вес в итоговой сумме баллов.

Иными словами, определяется, какие методы оценки являются более значимыми при выставлении итогового балла, а какие менее, по группам должностей.

Типовая коэффициентная формула выглядит следующим образом:

Б=kт\*Бт+k(1)\*Бм(1)+…+k(n)\*Бм(n)+kк\*Бк, где:

Б – итоговый балл,

Бт – балл за тест,

Бм(1)+…+Бм(n) – баллы по каждому пройденному кандидатом методу оценки,

Бк – балл, выставленный по результатам собеседования с членами конкурсной комиссии,

kт – удельный вес (коэффициент) тестирования,

k(1) – удельный вес (коэффициент) 1-ого метода,

k(n) – удельный вес (коэффициент) n-ого метода,

kк – удельный вес (коэффициент) собеседования с членами конкурсной комиссии.

При этом сумма коэффициентов (k) должна быть равна единице: 1

∑nk=1, где n – количество коэффициентов.

б) для высших, главных, ведущих групп должностей муниципальной службы методы подготовки проекта документа и решение практических задач будут иметь первостепенное значение.

Распределяем коэффициенты:

|  |  |
| --- | --- |
| Методы оценки  | Удельный вес |
| Тестирование: | kт=0,1 |
| Индивидуальное собеседование: | k1=0,2 |
| Подготовка проекта документа : | k2=0,3 |
| Решение практических задач: | kк=0,4 |

в) для старшей группы должности муниципальной службы методы подготовки проекта документа и индивидуальное собеседование будут иметь первостепенное значение.

Распределяем коэффициенты:

|  |  |
| --- | --- |
| Методы оценки  | Удельный вес |
| Тестирование: | kт=0,1 |
| Индивидуальное собеседование: | k1=0,4 |
| Подготовка проекта документа : | k2=0,5 |

г) для младшей группы должностей муниципальной службы метод индивидуального собеседования будет иметь первостепенное значение.

Распределяем коэффициенты:

|  |  |
| --- | --- |
| Методы оценки  | Удельный вес |
| Тестирование: | kт=0,3 |
| Индивидуальное собеседование: | k1=0,7 |

**Пример 1.**

Вакантная должность (группа должностей) – начальник отдела (ведущая группа).

Методы оценки: тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, решение практических задач. (см.: приложение N1 Методы оценки)

По высшей, главной и ведущей группам должностей муниципальной службы Распределяем коэффициенты:

|  |  |
| --- | --- |
| Методы оценки  | Удельный вес |
| Тестирование: | kт=0,1 |
| Индивидуальное собеседование: | k1=0,2 |
| Подготовка проекта документа : | k2=0,3 |
| Решение практических задач: | kк=0,4 |

Проверяем, чтобы сумма коэффициентов была равна единице:

k=0,1+0,2+0,3+0,4=1

По итогам прохождения оценочных процедур кандидат №1 и кандидат № 2 набрали следующие баллы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Методы оценки  | Кандидат № 1 | Кандидат № 2 |
| Тестирование | 20 | 20 |
| Индивидуальное собеседование | 20 | 15 |
| Подготовка проекта документа  | 30 | 25 |
| Решение практических задач | 30 | 30 |
| Итог (простая сумма) | 90 | 90 |

Согласно подсчету путем простого суммирования, сумма набранных кандидатами баллов равна, что не позволяет выбрать победителя.

Подведем подсчет по коэффициентной формуле:

Кандидат № 1: 20\*0,1+20\*0,2+30\*0,25+30\*0,4=31,5.

Кандидат № 2: 20\*0,1+15\*0,25+25\*0,25+30\*0,4=24.

Согласно подсчету по коэффициентной формуле победителем будет признан Кандидат № 1.

д). По итогам применения коэффициентной формулы результаты по каждым кандидатам заносятся в пункт 5 решения конкурсной комиссии по форме согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

12). Решение конкурсной комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. **Результаты конкурса**

1). Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность муниципальной службы принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

В случаях, когда кандидаты набрали равное количество баллов, решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность муниципальной службы применяется, согласно результатов, по коэффициентной формуле.

 Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на соответствующую вакантную должность муниципальной службы либо отказа в таком назначении.

2). Результаты конкурсной комиссии оформляются решением, конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области по форме согласно [приложению N 3](#P311) к настоящему Положению.

3). По результатам конкурса Представитель нанимателя (работодатель) заключает трудовой договор и назначает на должность муниципальной службы одного из кандидатов, отобранных конкурсной комиссией по результатам конкурса на замещение должности муниципальной службы.

4). Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, сообщается о результатах конкурса в письменной форме в течение двух недель со дня его завершения.

Сообщение о результатах конкурса оформляется в форме уведомления, подписываемого председателем комиссии на основании решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса.

5). Документы претендентов на замещение вакантной должности муниципальной службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в кадровой службе органа местного самоуправления, после чего подлежат уничтожению.

6). Информация о результатах конкурса публикуется в муниципальной газете «Фокинский вестник» в течение двух недель со дня его завершения.

7). Разногласия, возникшие в связи с проведением конкурса, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение N1. к Положению о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области

Методы

оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, при проведении

конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группы должностей | Основные должностные обязанности | Методы оценки | Максимальное количество баллов |
| высшаяглавнаяведущая | планирование и организация деятельности государственного органа, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных | тестирование | 20 |
| индивидуальное собеседование | 20 |
| подготовка проекта документа  | 30 |
| решение практических задач | 30 |
| Итоговое количество баллов | 100 |
| старшая | самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения государственными органами установленных задач и функций | тестирование | 20 |
| индивидуальное собеседование | 20 |
| подготовка проекта документа  | 30 |
| Итоговое количество баллов | 40 |
| младшая | выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов | тестирование | 20 |
| индивидуальное собеседование | 20 |
| Итоговое количество баллов | 40 |

Приложение N 2 к Положению о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области

Описание

методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области

1. Тестирование

1). Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области (далее – муниципальная служба) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о муниципальной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностной инструкцией.

2). При тестировании используется единый перечень вопросов, тест должен содержать:

а) 40 вопросов по младшей группе должностей муниципальной службы;

б) 50 вопросов по старшей группе должностей муниципальной службы;

в) 60 вопросов по ведущей, главной, высшей группам должностей муниципальной службы.

1. Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным, в том числе с учетом групп должностей муниципальной службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности муниципальной службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность муниципальной службы) (группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от группы должностей муниципальной службы. Чем выше группа должностей муниципальной службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

4). На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования. Из расчета 1 (одна) минута на 1 (один) вопрос-тест. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

а) для младшей группы должностей муниципальной службы, необходимо ответить на 28 вопросов и более из 40 предложенных вопросов;

б) для старшей группы должностей муниципальной службы необходимо ответить на 35 вопросов и более из 50 предложенных вопросов;

в) для ведущей, главной, высшей группам должностей муниципальной службы необходимо ответить на 42 вопроса и более из 60 предложенных вопросов

Максимальный балл за выполнение тестирования, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов составляет 20 баллов по каждой группе должностей.

1. Результаты тестирования заносятся в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению N 2.1 к настоящему Описанию методов оценки

2. Индивидуальное собеседование

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

2) В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы (группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс) составляется перечень вопросов.

а) для младшей группы должностей муниципальной службы, предлагается 2 вопроса;

б) для старшей группы должностей муниципальной службы предлагается 3 вопроса;

в) для ведущей, главной, высшей группам должностей муниципальной службы предлагается 3 вопроса.

3). По результатам ответа выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

а) наличие знаний по заданным вопросам;

б) аргументированное и логически стройное построение ответа;

в) системность мышления;

г) знание законодательства.

 4). Баллы выставляются по следующей шкале:

а) 20 баллов – ярко выражено (кандидат демонстрирует качество в полном объеме во всех ситуациях, может служить ролевой моделью для других);

б) 15 баллов – выражено (качество проявляется в большинстве ситуаций, уровень развития качества достаточен для эффективной работы);

в) 10 баллов – слабо выражено (качество не достаточно развито, что оказывает влияние на эффективность работы, качество необходимо развивать)

г) 0 баллов – совсем не выражено (кандидат практически не демонстрирует данное качество в работе, что оказывает существенное негативное влияние на его эффективность)

Максимальный балл (итоговая оценка по всем критериям) за индивидуальное собеседование – 20 баллов.

5). Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения индивидуального собеседования. Из расчета 5 (пять) минут на 1 (один) вопрос.

6). По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно [приложению N 2.2](#P270), к настоящему Описанию методов оценки результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

3. Подготовка проекта документа

1). 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 должностной инструкцией.

2). Кандидату предлагается подготовить письменный 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 муниципальной службы. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

3). Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения органа местного самоуправления, на замещение вакантной должности муниципальной службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения органа местного самоуправления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

4). Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

а) соответствие установленным требованиям оформления – 5 баллов;

б) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа – 5 баллов;

в) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации – 5 баллов;

г) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа – 5 баллов;

д) аналитические способности, логичность мышления – 5 баллов;

е) правовая и лингвистическая грамотность – 5 баллов.

 5). Баллы выставляются по следующей шкале:

а) 30 баллов – ярко выражено (кандидат демонстрирует в полном объеме навыки подготовки проекта правового акта, может служить ролевой моделью для других);

б) 35 баллов – выражено (навыки подготовки проекта правового акта проявляются в большинстве ситуаций, уровень развития качества достаточен для эффективной работы);

в) 15 баллов – слабо выражено (навыки подготовки проекта правового акта не достаточно развиты, что оказывает влияние на эффективность работы, навыки необходимо развивать)

г) 0 баллов – совсем не выражено (кандидат практически не демонстрирует навыки подготовки проекта правового акта в работе, что оказывает существенное негативное влияние на его эффективность).

Максимальный балл (итоговая оценка по всем критериям) за подготовку проекта документа – 30 баллов.

6). Кандидатам предоставляется одно и то же время для подготовки проекта документа. Из расчета 30 (тридцать) минут на 1 (один) проект документа.

7). По окончании подготовки проекта документа кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно [приложению N 2.3](#P270), к настоящему Описанию методов оценки результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

4. Решение практических задач

1). Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности муниципальной службы, и подготовку кандидатом устного ответа на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

2). По результатам ответа выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

а) наличие знаний по заданным вопросам -6 баллов;

б) аргументированное и логически стройное построение ответа – 6 баллов;

в) системность мышления – 6 баллов;

г) знание законодательства 8 баллов.

3). Баллы выставляются по следующей шкале:

а) 30 баллов – ярко выражено (кандидат демонстрирует в полном объеме навыки решение практической задачи, может служить ролевой моделью для других);

б) 35 баллов – выражено (навыки решения практической задачи проявляются в большинстве ситуаций, уровень развития качества достаточен для эффективной работы);

в) 15 баллов – слабо выражено (навыки решения практической задачи не достаточно развиты, что оказывает влияние на эффективность работы, навыки необходимо развивать)

г) 0 баллов – совсем не выражено (кандидат практически не демонстрирует навыки решения практической задачи в работе, что оказывает существенное негативное влияние на его эффективность)

Максимальный балл (итоговая оценка по всем критериям) за решение практических задач – 30 баллов.

4). Кандидатам предоставляется одно и то же время для решения практической задачи. Из расчета 15 (пятнадцать) минут на 1 (одно) решение практической задачи.

5). Результаты оценки решения практических задач заносятся в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению N 2. 4 к настоящему Описанию методов оценки и при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

Приложение N 2.1 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области

Конкурсный бюллетень

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(дата проведения конкурса)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс)

 Балл, присвоенный членами конкурсной комиссии кандидату по результатам тестирования

 (Справочно: максимальный балл составляет 20 баллов)

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество кандидата | Балл |
| 1 | 2 |
|  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Приложение N 2.2 к  Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей

муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области

Конкурсный бюллетень

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(дата проведения конкурса)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс)

 Балл, присвоенный членами конкурсной комиссии кандидату по результатам индивидуального собеседования

 (Справочно: максимальный балл составляет 20 баллов)

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Приложение N 2.3 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области

Конкурсный бюллетень

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(дата проведения конкурса)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс)

 Балл, присвоенный членами конкурсной комиссии кандидату по результатам подготовки проекта документа

 (Справочно: максимальный балл составляет 30 баллов)

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Приложение N 2.4 к Описанию методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области

Конкурсный бюллетень

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(дата проведения конкурса)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс)

 Балл, присвоенный членами конкурсной комиссии кандидату по результатам решения практических задач

 (Справочно: максимальный балл составляет 30 баллов)

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Приложение N 3 к Положению о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение

вакантной должности муниципальной службы

городского округа город Фокино Брянской области

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование органа местного самоуправления)

 "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 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 муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности с указанием структурного подразделения

органа местного самоуправления)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 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. Итоги применения коэффициентной формулы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Методы оценки  | Фамилия, имя, отчество кандидата | Фамилия, имя, отчество кандидата |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Итог (простая сумма) |  |  |

 6. По результатам голосования или в случае применения коэффициентной формулы конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата:

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем | Вакантная должность муниципальной службы городского округа город Фокино Брянской области |
|  |  |

 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)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

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

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Члены

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

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия, имя, отчество)