



УПРАВЛЕНИЕ ВЕТЕРИНАРИИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

13.04.2026 № 94

г. Брянск

Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области и методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области

В соответствии со статьями 22, 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», указом Губернатора Брянской области от 24 мая 2018 года № 107 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Брянской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

Порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области;

методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области.

2. Признать утратившими силу приказы управления ветеринарии Брянской области:

приказ управления ветеринарии Брянской области от 5 июля 2018 года № 28-к «Об образовании конкурсной комиссии и проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Брянской области в управлении ветеринарии Брянской области»;

приказ управления ветеринарии Брянской области от 9 июля 2018 года № 30-к «Об утверждении состава конкурсной комиссии в управлении ветеринарии Брянской области для проведения конкурсов на государственной гражданской службе Брянской области»;

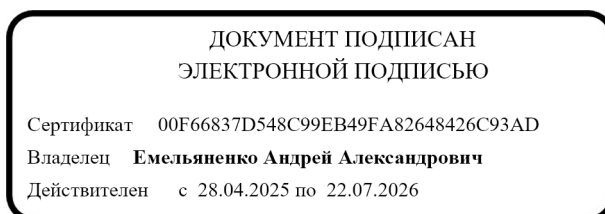
приказ управления ветеринарии Брянской области от 15 декабря 2020 года № 234 «Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Брянской области в управлении ветеринарии Брянской области в новой редакции»;

приказ управления ветеринарии Брянской области от 20 октября 2023 года № 313 «Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Брянской области в управлении ветеринарии Брянской области в новой редакции».

4. Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования на официальном интернет-портале правовой информации (pravo.gov.ru).

5. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника отдела организационно-правового обеспечения и кадровой работы управления ветеринарии Брянской области Резунову В.А.

Начальник
управления



А.А. Емельяненко

УТВЕРЖДЕН
приказом управления ветеринарии
Брянской области
13.04.2026 № 94

ПОРЯДОК
работы конкурсной комиссии для проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей государственной
гражданской службы Брянской области и включение в кадровый
резерв в управлении ветеринарии Брянской области

1. Конкурсная комиссия для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области образуется в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе (далее – конкурсная комиссия, конкурс, управление соответственно).

2. Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и действует на постоянной основе.

3. Постоянный состав конкурсной комиссии утверждается правовым актом управления и подлежит периодическому обновлению по решению начальника управления.

4. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Уставом Брянской области, законами Брянской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правовыми актами управления и настоящим Порядком.

5. В состав конкурсной комиссии входят начальник управления, уполномоченные им государственные гражданские служащие управления, представитель управления государственной службы и кадров администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области, а также включаемые в состав конкурсной комиссии независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и государственной гражданской службы. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

В случае образования общественного совета при управлении в состав конкурсной комиссии наряду с лицами, названными в абзаце первом настоящего пункта, включаются представители указанного общественного

совета, общее число которых в совокупности с независимыми экспертами должно составлять также не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Включаемые в состав конкурсной комиссии независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются в порядке, установленном нормативным правовым актом Брянской области.

Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии управления не может превышать три года. Исчисление указанного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. В указанный срок засчитывается срок пребывания независимого эксперта в аттестационной комиссии управления. Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.

6. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

7. Отдел организационно-правового обеспечения и кадровой работы управления обеспечивает формирование количественного и персонального состава конкурсной комиссии, а также участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям управления и ее структурных подразделений.

7.1. В целях эффективной организации конкурсов по решению начальника управления в соответствии с пунктом 18 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», в управлении может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

8. Конкурсная комиссия формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

9. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и других ее членов.

10. Председателем конкурсной комиссии является начальник управления. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии. В отсутствие председателя конкурсной

комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя конкурсной комиссии.

11. Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает ее работу (осуществляет подготовку заседаний конкурсной комиссии, включая информирование лиц, принимающих участие в работе конкурсной комиссии, о времени и месте проведения заседания конкурсной комиссии, ведет журнал регистрации заявлений об участии в конкурсе), оформляет решения (протоколы) и другие документы конкурсной комиссии, осуществляет иные действия в соответствии с законодательством Российской Федерации. Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии конкурсной комиссией решений.

12. Конкурсная комиссия осуществляет оценку граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидатов), в соответствии с методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении, утвержденной правовым актом управления.

При оценке профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Брянской области в управлении (групп должностей государственной гражданской службы Брянской области, по которым формируется кадровый резерв в управлении) и других положений должностного регламента по этим должностям, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

13. Конкурсная комиссия осуществляет сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае, если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

14. Представители конкурсной комиссии присутствуют в ходе конкурсных процедур с целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий. 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.

15. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

16. Заседание конкурсной комиссии является правомочным, если

на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы, не допускается.

17. Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

18. В ходе заседания конкурсной комиссии в обязательном порядке проводится очное индивидуальное собеседование с кандидатом. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 1 к настоящему Порядку, результат оценки кандидата.

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

20. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса по итогам конкурса на вакантную должность государственной гражданской службы Брянской области в управлении (далее – гражданской службы), а также по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв управления принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

21. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению 2 к настоящему Порядку и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв управления по форме согласно приложению 3 к настоящему Порядку.

22. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, а также по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв управления принимается в отсутствие кандидата (кандидатов) и является основанием для назначения на вакантную должность гражданской службы или на включение в кадровый резерв управления либо отказа в таком назначении или во включении в кадровый резерв управления.

23. Кандидат, который не стал победителем конкурса, решением конкурсной комиссии может быть рекомендован к включению в кадровый резерв управления.

24. Решения конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протокол заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв управления подписываются председателем, заместителем председателя,

секретарем и членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании конкурсной комиссии.

25. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

26. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям, начальник управления может принять решение о проведении повторного конкурса.

Приложение 1
к Порядку работы конкурсной комиссии
для проведения конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной
гражданской службы Брянской области
в управлении ветеринарии Брянской
области и включение в кадровый резерв
в управлении ветеринарии 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 на включение в
кадровый резерв управления ветеринарии Брянской области)

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)

Приложение 2
к Порядку работы конкурсной комиссии
для проведения конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной
гражданской службы Брянской области
в управлении ветеринарии Брянской
области и включение в кадровый резерв
в управлении ветеринарии Брянской
области

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Брянской области в управлении ветеринарии Брянской области

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

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов
конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Брянской области в управлении
ветеринарии Брянской области

_____ (наименование должности с указанием структурного подразделения)

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 Брянской области

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв управления ветеринарии Брянской области следующих кандидатов:

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

Секретарь конкурсной
комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Представители
общественного совета

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение 3
к Порядку работы конкурсной комиссии
для проведения конкурсов на замещение
вакантных должностей государственной
гражданской службы Брянской области
в управлении ветеринарии Брянской
области и включение в кадровый резерв
в управлении ветеринарии Брянской
области

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение
в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области

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

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов
конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв
в управлении ветеринарии Брянской области по следующей группе
должностей государственной гражданской службы Брянской области

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв управления ветеринарии Брянской 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 следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв управления ветеринарии Брянской области:

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Брянской области

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии:

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Представители общественного совета

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

МЕТОДИКА
проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Брянской области
и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области

I. Общие положения

1.1. Настоящая методика определяет организацию и порядок проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области (далее – конкурс, управление соответственно) и направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсных процедур, формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Брянской области в управлении.

1.2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей государственной гражданской службы Брянской области в управлении (далее – квалификационные требования, должности гражданской службы соответственно) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

II. Подготовка к проведению конкурса

2.1. Конкурсы объявляются по решению начальника управления, в целях замещения вакантных должностей гражданской службы, замещение которых может быть произведено на конкурсной основе, и формирования кадрового резерва в управлении в соответствии со статьями 22 и 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

2.2. Подготовка к проведению конкурса предусматривает:
расчет потребности в кадрах (до объявления конкурсов);
актуализацию положений должностных регламентов по должностям гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов;

выбор методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий.

Актуализация положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Брянской области в управлении (далее – гражданские служащие) осуществляется заинтересованными структурными подразделениями управления по согласованию с отделом организационно-правового обеспечения и кадровой работы управления.

По решению начальника управления в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), а также квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки.

2.3. Кадровая работа, связанная с подготовкой к проведению конкурса, осуществляется отделом организационно-правового обеспечения и кадровой работы управления.

2.4. Оценка профессионального уровня кандидатов осуществляется в ходе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы или должностям гражданской службы, на замещение которых формируется кадровый резерв управления.

2.5. Оценка профессионального уровня кандидатов, проверка их соответствия иным установленным квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы или должностей, на замещение которых формируются кадровый резерв управления, в соответствии с методами оценки согласно приложению 1 и описанию методов оценки согласно приложению 2 к настоящей методике.

2.6. Методы оценки и соответствующие им конкурсные задания должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как аналитическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям – для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

2.7. Члены конкурсной комиссии, образованной в управлении в установленном законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе порядке для проведения конкурсов (далее – конкурсная комиссия), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий при проведении конкурсов.

III. Организация проведения конкурсов

3.1. Решение об объявлении конкурса оформляется правовым актом управления.

3.2. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе конкурса на официальных сайтах управления и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-коммуникационной сети Интернет (далее – сеть Интернет) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

а) наименование вакантной должности гражданской службы, на замещение которой объявлен конкурс, или наименование и группа должности гражданской службы, для замещения которой формируется кадровый резерв;

б) квалификационные требования для замещения должности гражданской службы, установленные в соответствии с категорией и группой должностей гражданской службы, областями и видами профессиональной служебной деятельности;

в) условия прохождения государственной гражданской службы Брянской области в управлении;

г) место и время приема документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе;

д) срок, до истечения которого принимаются документы для участия в конкурсе;

е) предполагаемые дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;

ж) описание методов оценки, которые будут применяться при проведении конкурса;

з) другие информационные материалы, включая информацию о проведении предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса.

3.3. Документы для участия в конкурсе представляются гражданином Российской Федерации (государственным гражданским служащим Российской Федерации) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы. Порядок представления документов в электронном виде устанавливается

Правительством Российской Федерации.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину Российской Федерации (государственному гражданскому служащему Российской Федерации) в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине начальник управления вправе перенести сроки их приема.

3.4. До принятия решения о проведении второго этапа конкурса:

принимаются и рассматриваются представленные (направленные) гражданами Российской Федерации (государственными гражданскими служащими Российской Федерации) документы для участия в конкурсе;

формируются списки кандидатов для участия в конкурсных процедурах второго этапа;

проверяется достоверность и полнота сведений, представленных гражданами Российской Федерации в документах для участия в конкурсе. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

проводится с согласия гражданина Российской Федерации (государственного гражданского служащего Российской Федерации) процедура оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

Проверка достоверности и полноты сведений, представленных государственным гражданским служащим Российской Федерации, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

3.5. Гражданин Российской Федерации (государственный гражданский служащий Российской Федерации) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

3.6. Списки кандидатов для участия в конкурсных процедурах второго этапа утверждаются начальником управления.

3.7. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается начальником управления и оформляется правовым актом управления.

Конкурс проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется начальником управления.

3.8. Не позднее чем за 15 календарных дней до даты проведения конкурса на официальных сайтах управления и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в сети Интернет размещается информация о дате, месте и времени его проведения, а также список кандидатов и направляются кандидатам соответствующие сообщения 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 указанной информационной системы.

3.9. Кадровая работа, связанная с организацией и обеспечением проведения конкурса, осуществляется отделом организационно-правового обеспечения и кадровой работы управления.

IV. Проведение конкурсных процедур и итоги конкурсов

4.1. Кандидаты оцениваются конкурсной комиссией, образованной в управлении в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв управления (далее – конкурсная комиссия), на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии)), прохождении гражданской или иного вида государственной службы Российской Федерации, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

Для эффективного применения методов оценки в ходе конкурсных процедур могут привлекаться к работе конкурсной комиссии специалисты в области оценки персонала, а также специалисты в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям администрации и ее структурных подразделений.

4.2. При проведении конкурсов применение всех установленных методов оценки не является обязательным. Для оценки профессионального уровня кандидатов в обязательном порядке используются тестирование и проводится в ходе заседания конкурсной комиссии индивидуальное собеседование. Другие методы оценки применяются по решению начальника управления, в том числе исходя из предложений о применении методов оценки, которые могут вносить члены конкурсной комиссии.

4.3. Тестирование проводится для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также для оценки знаний и умений по

вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (должности или группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

4.4. Конкурсные задания для каждого метода оценки составляются соответствующими структурными подразделениями управления в установленном настоящей методикой порядке. Конкурсные задания могут составляться по степени сложности.

4.5. При проведении конкурсных процедур по решению начальника управления ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

Управлением создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.

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

4.7. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

4.8. Принятие решения конкурсной комиссией без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссией с кандидатом не допускается.

4.9. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

4.10. 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.

4.11. Конкурсной комиссией может быть принято рекомендательное решение о включении в кадровый резерв управления кандидата (кандидатов), не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы.

4.12. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв

управления.

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

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

4.15. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв управления оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

4.16. По результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы издается правовой акт о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

4.17. По результатам конкурса на включение в кадровый резерв управления не позднее 14 календарных дней со дня принятия конкурсной комиссией решения издается правовой акт управления о включении кандидата (кандидатов) в кадровый резерв управления, в отношении которого (которых) принято соответствующее решение. В правовом акте управления о включении в кадровый резерв управления указывается группа должностей гражданской службы, на которые кандидаты могут быть назначены.

4.18. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам 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 федеральной государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах управления и указанной информационной системы в сети Интернет.

Приложение 1
к методике проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Брянской области и включение
в кадровый резерв в управлении
ветеринарии Брянской области

МЕТОДЫ

оценки профессионального уровня, профессиональных
и личностных качеств граждан Российской Федерации
(государственных гражданских служащих Российской Федерации),
используемые при проведении конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской службы Брянской
области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии
Брянской области

Категория должностей	Группа должностей	Методы оценки
Руководители	высшая, главная	тестирование, индивидуальное собеседование, написание реферата, подготовка проекта документа, проведение групповых дискуссий
Специалисты	ведущая	тестирование, индивидуальное собеседование, написание реферата, подготовка проекта документа, решение практических задач

Приложение 2

к методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области

ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ

оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), которые могут использоваться при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области

1. Тестирование

Тестирование кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении (далее – кандидаты, должности гражданской службы, управление соответственно) проводится:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (должности или группе должностей гражданской службы, по которой(ым) проводится конкурс на включение в кадровый резерв управления), установленными должностным регламентом государственного гражданского служащего Брянской области.

При тестировании используется единый перечень из 60 вопросов.

Тест состоит из двух частей.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида

профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (должности или группе должностей гражданской службы, по которой(ым) проводится конкурс на включение в кадровый резерв управления). Тестирование может проходить в автоматизированном режиме.

Вопросы для тестов подготавливаются отделом организационно-правового обеспечения и кадровой работы управления совместно со структурным подразделением, по заявке которого объявляется (проводится) конкурс.

Всем кандидатам предоставляется одинаковое количество времени для прохождения тестирования.

За каждый правильный ответ на вопрос теста присуждается 1 балл. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов (42 и более).

Набранные по результатам тестирования баллы выставляются в виде следующей итоговой оценки:

- 3 балла, если за правильные ответы получено от 54 до 60 баллов;
- 2 балла, если за правильные ответы получено от 48 до 53 баллов;
- 1 балл, если за правильные ответы получено от 42 до 47 баллов;
- 0 баллов, если за правильные ответы получено менее чем 42 балла.

Для подсчета итогового балла кандидата суммируется итоговая оценка (максимально - 3 балла, минимально - 0 баллов).

Результаты тестирования оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде краткой справки по форме согласно приложению 1 к описанию методов оценки.

2. Проведение групповой дискуссии

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

Тема для проведения групповой дискуссии определяется руководителем структурного подразделения управления, по заявке которого проводится конкурс.

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ. Условия и время подготовки ответа для всех кандидатов одинаковые.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию, по следующим критериям:

- 1) правильность ответов и предложенных решений;
- 2) командное взаимодействие;
- 3) готовность к изменениям;

4) лидерские качества и принятие управленческих решений.

По каждому из указанных критериев выставляется от 0 до 3 баллов:

3 балла выставляется в случае, если критерий ярко выражен (кандидат демонстрирует качество в полном объеме во всех ситуациях, может служить ролевой моделью для других лиц);

2 балла выставляется в случае, если критерий выражен (качество проявляется в большинстве ситуаций, уровень развития качества достаточен для эффективной работы);

1 балл выставляется в случае, если критерий слабо выражен (качество недостаточно развито, что оказывает влияние на эффективность работы);

0 баллов выставляется в случае, если критерий не выражен (кандидат практически не демонстрирует данное качество, что оказывает существенное негативное влияние на эффективность кандидата).

Максимальный балл (сумма баллов, выставленных по каждому критерию) за подготовленный кандидатом ответ – 12 баллов, минимальный балл – 0 баллов.

После изучения ответов кандидатов проводится дискуссия с участием лиц, организовавших групповую дискуссию, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии. Данное решение комиссии отражается в справке по форме согласно приложению 2 к описанию методов оценки, которая оформляется секретарем конкурсной комиссии.

3. Подготовка кандидатом проекта документа

Выполнение данного конкурсного задания позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

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

Конкурсное задание по подготовке проекта документа определяется руководителем структурного подразделения управления, по заявке которого проводится конкурс для замещения вакантной должности гражданской службы.

Всем кандидатам дается одинаковое конкурсное задание и время для его выполнения. Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения управления, по заявке которого

проводится конкурс.

В целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

1) соответствие установленным требованиям оформления проекта документа;

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

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

4) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

5) аналитические способности, логичность мышления;

6) правовая и лингвистическая грамотность.

По каждому вышеперечисленному критерию выставляется не более 2 баллов в следующем порядке:

1) соответствие установленным требованиям оформления:

2 балла – проект документа более чем на 80% соответствует установленным требованиям оформления;

1 балл – проект документа соответствует установленным требованиям оформления от 40 до 80%;

0 баллов – проект документа соответствует установленным требованиям оформления менее чем на 40%;

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

2 балла – суть вопроса раскрыта в полном объеме, кандидатом выявлены ключевые факты и проблемы;

1 балл – суть вопроса раскрыта, но не в полном объеме, кандидатом выявлены часть ключевых фактов и проблем;

0 баллов – суть вопроса не раскрыта, кандидатом не выявлены ключевые факты и проблемы;

3) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации:

2 балла – пути решения проблемы отражены, нормы законодательства применены правильно;

1 балл – отражены не все пути решения проблемы, нормы законодательства применены правильно в части проекта;

0 баллов – пути решения проблемы не отражены, нормы законодательства применены неправильно;

4) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа:

2 балла – подходы к решению проблем обоснованы в полном объеме;

1 балл – часть подходов к решению проблем не обоснована;

0 баллов – подходы к решению проблем не обоснованы;

5) аналитические способности, логичность мышления;

2 балла – критерий ярко выражен;

1 балл – критерий выражен;

0 баллов – критерий не выражен;

6) правовая и лингвистическая грамотность:

2 балла – ошибки отсутствуют;

1 балл – ошибки имеются в небольшом количестве;

0 баллов – ошибки имеются в более 50% текста.

Максимальный балл (сумма баллов, выставленных по каждому критерию) за подготовку проекта документа – 12 баллов, минимальный балл – 0 баллов. Результаты оценки проекта документа, проведенной руководителем структурного подразделения администрации, по заявке которого проводится конкурс, оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде краткой справки по форме согласно приложению 3 к описанию методов оценки.

4. Написание реферата или иных письменных работ

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (должности или группы должностей гражданской службы, по которой(ым) проводится конкурс на включение в кадровый резерв управления), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей гражданской службы. Тема реферата определяется руководителем структурного подразделения управления, по заявке которого проводится конкурс, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

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

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

На реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения управления, по заявке которого проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе своего заключения руководитель структурного подразделения управления, по заявке которого проводится конкурс, выставляет итоговую оценку по следующим критериям:

1) соответствие установленным требованиям оформления;

2) раскрытие темы;

3) аналитические способности, логичность мышления;

4) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Выставление баллов по критериям осуществляется так же, как при оценке проекта документа. Максимальный балл (сумма баллов, выставленных по каждому критерию) за подготовку реферата или иных письменных работ – 8 баллов, минимальный балл – 0 баллов. Результаты оценки написания реферата или иной письменной работы, проведенной руководителем структурного подразделения управления, по заявке которого проводится конкурс, оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде краткой справки по форме согласно приложению 4 к описанию методов оценки.

5. Индивидуальное собеседование

Индивидуальное собеседование с кандидатом проходит в ходе заседания конкурсной комиссии. В рамках индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им тестирования, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

По каждой вакантной должности гражданской службы (должности или группе должностей гражданской службы, по которой(ым) проводится конкурс на включение в кадровый резерв управления) составляется перечень вопросов с учетом должностных обязанностей. Результаты индивидуального собеседования вносятся каждым членом конкурсной комиссии в конкурсный бюллетень.

Максимальный балл, который может быть присужден кандидату членом конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, – 5 баллов, минимальный балл – 1 балл:

5 баллов присуждается, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, мыслил системно, аргументированно отстаивал собственную точку зрения, обоснованно и самостоятельно принимал решения;

4 балла присуждается, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, мыслил системно, в основном аргументированно отстаивал собственную точку зрения и самостоятельно принимал решения;

3 балла присуждается, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, не мог отстаивать собственную точку зрения почти во всех случаях;

2 балла присуждается, если кандидат непоследовательно и не в полном

объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал ниже среднего уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, не отстаивал собственную точку зрения;

1 балл присуждается, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, а также показал отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения.

Секретарь конкурсной комиссии осуществляет подсчет среднего арифметического балла, выставленного кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования.

Руководителем структурного подразделения управления, по заявке которого проводится конкурс, может быть проведено предварительное индивидуальное собеседование.

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

6. Решение практических задач

Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (должности или группе должностей гражданской службы, по которой(ым) проводится конкурс на включение в кадровый резерв управления), и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Текст или видео проблемной ситуации готовится руководителем структурного подразделения управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по должности (группе должностей) гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается председателем конкурсной комиссии.

В тексте (видео) отражается суть проблемной ситуации, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, и перечень вопросов, ответы на которые должен дать кандидат.

В течение установленного времени кандидат изучает проблемную ситуацию и готовит ответы на вопросы. Условия подготовки ответов и время

для подготовки ответов для всех кандидатов одинаковые.

Ответы кандидатов изучаются руководителем структурного подразделения управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по должности (группе должностей) гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и оцениваются членами комиссии по следующим критериям:

- 1) правильность ответов и предложенных решений;
- 2) аналитические способности;
- 3) готовность к изменениям;
- 4) принятие управленческих решений.

По каждому вышеперечисленному критерию выставляется от 0,5 до 2 баллов в следующем порядке:

2 балла выставляется в случае, если критерий ярко выражен (кандидат раскрыл критерий в полном объеме и во всех ситуациях);

1,5 балла выставляется в случае, если критерий выражен средне (качество проявляется в большинстве ситуаций, уровень развития качества достаточен для эффективной работы);

1 балл выставляется в случае, если критерий слабо выражен (качество недостаточно развито, что оказывает влияние на эффективность работы);

0,5 балла выставляется в случае, если критерий не выражен (кандидат практически не демонстрирует данное качество, что оказывает существенное негативное влияние на эффективность кандидата).

Максимальный балл (итоговая оценка по всем критериям) – 8 баллов, минимальный балл – 2 балла.

Итоговая оценка выполнения конкурсного задания отражается в виде краткой справки по форме согласно приложению 5 к описанию методов оценки.

Приложение 1

к описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), которые могут использоваться при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области

СПРАВКА о результатах тестирования кандидатов

_____ (полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

_____ наименование должности или группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв управления ветеринарии Брянской области)

« _____ » _____ Г.
(дата тестирования)

№/п	Ф.И.О. кандидата	Количество правильных ответов на вопросы теста (максимально – 60 баллов)	Итоговая оценка кандидата (максимально – 3 балла, минимально – 0 баллов)	Примечание (% правильных ответов, тест пройден либо не пройден кандидатом)

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

Приложение 2

к описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), которые могут использоваться при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области

СПРАВКА
об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

наименование должности или группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв управления ветеринарии Брянской области)

« _____ » _____ Г.
(дата прохождения конкурсного задания)

№/п	Ф.И.О. кандидата	Критерии оценки ответов кандидатов (по каждому из критериев выставляется от 0 до 3 баллов)				Итоговая оценка, сумма баллов, выставленных по каждому критерию (максимально – 12 баллов, минимально – 0 баллов)	Примечание
		правильность ответов и предложенных решений	командное взаимодействие	готовность к изменениям	лидерские качества и принятие управленческих решений		

Председатель комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместитель
председателя комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Члены комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Лица, организовавшие
групповую дискуссию

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Приложение 3

к описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), которые могут использоваться при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области

СПРАВКА

о результатах оценки проекта документа

_____ (полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

_____ наименование должности или группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв управления ветеринарии Брянской области)

« ____ » _____ Г.
(дата прохождения конкурсного задания)

№/п	Ф.И.О. кандидата	Критерии оценки <*> (по каждому из критериев выставляется от 0 до 2 баллов)						Итоговая оценка, сумма баллов, выставленных по каждому критерию (максимально – 12 баллов, минимально – 0 баллов)	Примечание
		критерий 1	критерий 2	критерий 3	критерий 4	критерий 5	критерий 6		

Секретарь комиссии _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

<*> Критерии оценки: 1. Соответствие установленным требованиям оформления проекта документа. 2. Понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа. 3. Отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации. 4. Обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа. 5. Аналитические способности, логичность мышления. 6. Правовая и лингвистическая грамотность.

Приложение 4

к описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), которые могут использоваться при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области

СПРАВКА о результатах оценки написания реферата или иных письменных работ

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

наименование должности или группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв управления ветеринарии Брянской области)

« _____ » _____ Г.
(дата прохождения конкурсного задания)

№/п	Ф.И.О. кандидата	Критерии оценки (по каждому из критериев выставляется от 0 до 2 баллов)				Итоговая оценка, сумма баллов, выставленных по каждому критерию (максимально – 8 баллов, минимально – 0 баллов)	Примечание
		соответствие установленным требованиям оформления	раскрытие темы	аналитические способности, логичность мышления	обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме		

Секретарь комиссии _____

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение 5

к описанию методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), которые могут использоваться при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области и включение в кадровый резерв в управлении ветеринарии Брянской области

СПРАВКА итогов решения практических задач

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

наименование должности или группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв управления ветеринарии Брянской области)

« _____ » _____ Г.
(дата прохождения конкурсного задания)

№/п	Ф.И.О. кандидата	Критерии оценки и баллы (по каждому из критериев выставляется от 0,5 до 2 баллов)				Итоговая оценка, сумма баллов, выставленных по каждому критерию (максимально – 8 баллов, минимально – 2 балла)	Примечание
		правильность ответов и предложенных решений	аналитические способности	готовность к изменениям	принятие управленческих решений		

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)