



**МИНИСТЕРСТВО ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ  
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

**П Р И К А З**

**«15» ноября 2022 г. № 75-о/д**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА РАБОТЫ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ  
ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ  
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН В МИНИСТЕРСТВЕ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ  
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН И ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ  
МИНИСТЕРСТВА ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН  
И МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ  
ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ  
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН В МИНИСТЕРСТВЕ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ  
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН И ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ  
МИНИСТЕРСТВА ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (Собрание законодательства РФ, 2005, № 6, ст. 439; 2020, 31 декабря, официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> 2020, 31 декабря № 0001202012310069), 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», (официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 2018, 10 апреля № 0001201804100023; официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> 2020, 29 сентября, № 0001202009290014), Законом Республики Дагестан от 12 октября 2005 года № 32 «О государственной гражданской службе Республики Дагестан» (Собрание законодательства Республики Дагестан, 2005, № 10, ст. 656, официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 2022, № 0500202207010019), Указом Главы Республики Дагестан от 15 мая 2015 года № 105 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Дагестан» (интернет-портал правовой информации Республики Дагестан [www.pravo.e-dag.ru](http://www.pravo.e-dag.ru), 2016, 28 апреля № 05004000173; 2021, 22 декабря № 05004008165), приказываю:

1. Утвердить прилагаемые:

Порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Дагестан в Министерстве по делам молодежи Республики Дагестан и включение в кадровый резерв Министерства по делам молодежи Республики Дагестан;

Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Дагестан в Министерстве по делам молодежи Республики Дагестан и включение в кадровый резерв Министерства по делам молодежи Республики Дагестан.

3. Структурному подразделению Министерства по делам молодежи Республики Дагестан, к компетенции которого отнесены вопросы государственной гражданской службы и кадров:

организовать работу конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Дагестан в Министерстве по делам молодежи Республики Дагестан;

разместить настоящий приказ на официальном сайте Министерства по делам молодежи Республики Дагестан в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

направить настоящий приказ на государственную регистрацию в Министерство юстиции Республики Дагестан и официальную копию приказа в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Республике Дагестан для включения в федеральный регистр в установленном законодательством порядке, официальную копию - в Прокуратуру Республики Дагестан.

4. Настоящий приказ вступает в силу в установленном законодательством порядке.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



К. Саидов

Утвержден  
приказом Министерства по делам молодежи  
Республики Дагестан  
от 15 ноября 2022 г. № 75-о/д

**ПОРЯДОК  
РАБОТЫ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА  
НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН В МИНИСТЕРСТВЕ  
ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН И ВКЛЮЧЕНИЕ  
В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ МИНИСТЕРСТВА ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ  
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

**I. Общие положения**

1. Настоящий Порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Дагестан в Министерстве по делам молодежи Республики Дагестан и включение в кадровый резерв Министерства по делам молодежи Республики Дагестан (далее соответственно - Порядок, конкурсная комиссия) определяет порядок работы конкурсной комиссии при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Дагестан (далее - гражданская служба) в Министерстве по делам молодежи Республики Дагестан (далее - Министерство) и включение в кадровый резерв Министерства.

2. Конкурсная комиссия создается в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан о государственной гражданской службе в целях обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации (далее - граждане) на равный доступ к гражданской службе Республики Дагестан и права государственных гражданских служащих Республики Дагестан, замещающих должности гражданской службы Республики Дагестан в Министерстве (далее - гражданские служащие), на должностной рост на конкурсной основе.

3. Конкурсная комиссия действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Конституцией Республики Дагестан, законами Республики Дагестан, указами и распоряжениями Главы Республики Дагестан, постановлениями и распоряжениями Правительства Республики Дагестан, нормативными правовыми актами Министерства и настоящим Порядком.

**II. Основные функции и права конкурсной комиссии**

4. Основными функциями конкурсной комиссии являются:

а) определение соответствия претендента на замещение вакантной должности гражданской службы в Министерстве (для включения в кадровый резерв Министерства) (далее - претендент) квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу государственной гражданской службы Республики Дагестан или работы по специальности, направлению подготовки, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы;

б) определение соответствия кандидата на замещение вакантной должности гражданской службы в Министерстве (для включения в кадровый резерв Министерства) (далее - кандидат) знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы;

в) установление отсутствия ограничений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации, для поступления на гражданскую службу в Министерство;

г) осуществление оценки профессионального уровня кандидатов посредством проведения конкурсных процедур;

д) отбор кандидатов для включения в кадровый резерв Министерства;

е) информирование министра по делам молодежи Республики Дагестан (далее - министр) и участников конкурса о результатах работы конкурсной комиссии;

ж) осуществление иных функций в соответствии с действующим законодательством.

5. Конкурсная комиссия для выполнения возложенных на нее функций имеет право:

а) запрашивать и получать от структурных подразделений Министерства и организаций материалы, необходимые для решения вопросов, входящих в ее компетенцию;

б) в случае необходимости привлекать к своей работе гражданских служащих, замещающих должности в структурных подразделениях Министерства.

### **III. Состав конкурсной комиссии**

6. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

7. Состав и сроки работы конкурсной комиссии утверждаются правовым актом Министерства.

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

9. В состав конкурсной комиссии входят уполномоченные министром гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы в Министерстве (в том числе из подразделения по вопросам гражданской службы и кадров Министерства и подразделения Министерства, в котором проводится конкурс), представители общественного совета (далее - общественный совет), представленные общественным советом по запросу Министерства, и независимые эксперты.

В качестве независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, привлекаются представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые по запросу министерства, без указания персональных данных.

Для эффективного применения методов оценки к участию в работе конкурсной комиссии в качестве независимых экспертов-специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Министерства и его подразделений, привлекаются представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые Управлением Главы Республики Дагестан по вопросам государственной службы, кадров и государственным наградам по запросу министра.

Общее число представителей общественного совета и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

10. Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии Министерства 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 Министерства.

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.

11. При подготовке к проведению конкурсов структурным подразделением Министерства, к компетенции которого отнесены вопросы государственной службы

уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов.

12. Состав конкурсной комиссии, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

13. Председатель конкурсной комиссии:

- а) осуществляет общее руководство работой конкурсной комиссии;
- б) председательствует на заседаниях конкурсной комиссии;
- в) определяет по согласованию с другими членами конкурсной комиссии порядок рассмотрения вопросов;
- г) контролирует исполнение решений, принятых конкурсной комиссией;
- д) организует работу конкурсной комиссии;
- е) осуществляет иные полномочия в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан, а также с правовыми актами Министерства.

14. Заместитель председателя конкурсной комиссии исполняет обязанности председателя конкурсной комиссии в его отсутствие.

15. Секретарь конкурсной комиссии:

а) осуществляет подготовку проекта правового акта Министерства о проведении конкурса;

б) осуществляет подготовку и размещение объявления о проведении конкурса, содержащего следующую информацию о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы в Министерстве (группы должностей гражданской службы для включения в кадровый резерв Министерства), квалификационные требования для замещения должности гражданской службы (для включения в кадровый резерв), условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению, срок, до истечения которого принимаются документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, сведения о методах оценки, положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, предварительный квалификационный тест, а также другие информационные материалы, на официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" (<https://gosslužhba.gov.ru>), а также в Республиканском портале государственной службы и кадров (<https://daggosslužhba.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

в) осуществляет прием, регистрацию и хранение заявлений граждан (гражданских служащих) на участие в конкурсе и прилагаемых к ним документов;

г) консультирует граждан (гражданских служащих), заявивших о намерении участвовать в конкурсе, по вопросам проведения конкурса;

д) осуществляет оценку сведений, представленных гражданином, гражданским служащим, на предмет соответствия гражданина (гражданского служащего) установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы в Министерстве (для включения в кадровый резерв Министерства), на которую объявлен конкурс;

е) готовит проекты запросов о проверке достоверности и полноты сведений, представленных гражданами на участие в конкурсе;

ж) осуществляет по поручению министра подготовку доклада о претендентах, подавших соответствующие заявления, с указанием наличия (отсутствия) оснований для их допуска к участию во втором этапе конкурса по окончании срока приема документов;

з) готовит проект письменного отказа гражданину (гражданскому служащему) в приеме заявления и документов на участие в конкурсе при несвоевременном их представлении,

представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины;

и) готовит проект письма гражданину (гражданскому служащему) о его не допуске к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы (для включения в кадровый резерв) и (или) в связи с выявленными ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения;

к) получает от граждан (гражданских служащих) письменные согласия на обработку их персональных данных;

л) осуществляет подготовку писем Министерства в государственный орган экспертов;

м) осуществляет подготовку писем Министерства в общественный совет о приглашении членов общественного совета для включения в состав конкурсной комиссии;

н) оповещает одним из способов, позволяющих установить факт уведомления (письмо, телефонограмма, факсимильное или электронное сообщение и другие), членов конкурсной комиссии и лиц, присутствие которых необходимо на заседании конкурсной комиссии, о времени и месте проведения заседания конкурсной комиссии, о конкурсных процедурах, а также о вопросах, вносимых на рассмотрение конкурсной комиссии;

о) осуществляет организационно-техническое обеспечение проведения заседания конкурсной комиссии и организует проведение конкурсных процедур;

п) по поручению министра:

не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (<https://gossluzhba.gov.ru>), а также на Республиканском портале государственной службы и кадров (<https://daggossluzhba.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе, и направляет 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;

не позднее 3 рабочих дней до начала заседания конкурсной комиссии обеспечивает ознакомление членов конкурсной комиссии с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий, перечень которых определяется председателем конкурсной комиссии;

р) по решению министра ведет цифровую видео- и (или) аудиозапись индивидуального собеседования с кандидатами либо стенограмму проведения соответствующих конкурсных процедур;

с) оформляет результаты голосования конкурсной комиссии решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании;

т) ведет протокол заседания конкурсной комиссии, в котором фиксирует ход заседания конкурсной комиссии, ее решения и результаты голосования;

у) направляет кандидатам сообщения в письменной форме о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения, 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 «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

ф) обеспечивает размещение информации о результатах конкурса на официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления

о включении кандидата (кандидатов) в кадровый резерв.

Конкурсная комиссия включает в кадровый резерв Министерства с согласия кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в Министерстве, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

23. Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (<https://gossluzhba.gov.ru>), а также на Республиканском портале государственной службы и кадров (<https://daggossluzhba.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

25. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

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

Утверждена  
приказом Министерства цифрового  
развития Республики Дагестан  
от 15 ноября 2022 г. № 75-о/д

**МЕТОДИКА  
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН  
В МИНИСТЕРСТВЕ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН  
И ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ МИНИСТЕРСТВА  
ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

**I. Общие положения**

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Республики Дагестан в Министерстве по делам молодежи Республики Дагестан (далее - гражданская служба) при проведении Министерством по делам молодежи Республики Дагестан (далее - Министерство) конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства (далее соответственно - конкурс, кадровый резерв).

2. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы, группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов).

**II. Подготовка к проведению конкурса**

3. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - метод оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Республики Дагестан, замещающих должности государственной гражданской службы Республики Дагестан в Министерстве (далее - гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурса (далее - вакантные должности гражданской службы).

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением Министерства по согласованию с отделом, к компетенции которого отнесены вопросы государственной службы и кадров Министерства.

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 и Республики Дагестан методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).



6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 и описанием методов оценки согласно приложению N 2. Конкретный перечень методов оценки, применяемых в ходе конкурса, утверждается решением конкурсной комиссии не позднее 3 дней до дня проведения конкурса.

7. В ходе конкурса применяются методы оценки, позволяющие 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 гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» ведущей групп должностей.

Обязательными методами оценки при проведении конкурса являются тестирование и индивидуальное собеседование. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Необходимость, а также очередность применения других методов оценки определяется конкурсной комиссией с учетом категорий и групп вакантных должностей гражданской службы.

8. Члены конкурсной комиссии на замещение вакантной должности и включение в кадровый резерв Министерства (далее - конкурсная комиссия) вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

В целях эффективной организации конкурсов по решению представителя нанимателя в соответствии с пунктом 8 Положения в Министерстве может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

9. При проведении конкурса конкурсная комиссия определяет максимальное и минимальное количество баллов, выставляемых за выполнение каждого конкурсного задания и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

Конкурсные задания составляются по степени сложности.

### **III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов**

10. На официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (<https://gosszluzhba.gov.ru>), а также на Республиканском портале государственной службы и кадров (<https://daggossluzhba.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

11. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

12. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

13. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, основ Конституции Республики Дагестан, законодательства Республики Дагестан о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

14. Предварительный тест размещается в федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" и на Республиканском портале государственной службы и кадров в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

15. Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

#### **IV. Проведение конкурсов**

16. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

17. При обработке персональных данных в Министерстве в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

18. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

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, основ Конституции Республики Дагестан, законодательства Республики Дагестан 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 (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

19. 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.

20. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению министра ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

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

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

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

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.

24. 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.

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

Первое место в рейтинге присваивается кандидату, набравшему в результате проведения конкурсных процедур максимальный итоговый балл. Последнее место в рейтинге присваивается кандидату, набравшему в результате проведения конкурсных процедур минимальный итоговый балл.

При равенстве набранных итоговых баллов кандидаты занимают одинаковые места в рейтинге и указываются в алфавитном порядке.

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

26. 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.

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

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

28. В кадровый резерв конкурсной комиссией рекомендуются кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

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

Приложение N 1  
к Методике проведения конкурсов  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Республики Дагестан в Министерстве  
по делам молодежи Республики Дагестан  
и включение в кадровый резерв в Министерстве  
по делам молодежи Республики Дагестан

**МЕТОДЫ  
ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ГРАЖДАН  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ  
СЛУЖАЩИХ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН), КОТОРЫЕ ПРИМЕНЯЮТСЯ  
ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН  
В МИНИСТЕРСТВЕ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН  
И ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ МИНИСТЕРСТВА  
ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

	Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности <*>	Методы оценки
1.	Руководители	главная		анкетирование; тестирование; индивидуальное собеседование; проведение групповых дискуссий; написание письменной работы
2.	Специалисты	ведущая		анкетирование тестирование; индивидуальное собеседование; проведение групповых дискуссий

-----  
<\*> Указываются в соответствии с должностным регламентом.

Приложение № 2  
к Методике проведения конкурсов  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Республики Дагестан в Министерстве  
по делам молодежи Республики Дагестан  
и включение в кадровый резерв в Министерстве  
по делам молодежи Республики Дагестан

**ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ  
КАЧЕСТВ ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН), КОТОРЫЕ  
ПРИМЕНЯЮТСЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ  
ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ  
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН В МИНИСТЕРСТВЕ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ  
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН И ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ  
МИНИСТЕРСТВА ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

**I. Индивидуальное собеседование**

Индивидуальное собеседование с кандидатами, проводится членами конкурсной комиссии в форме свободной беседы по теме предстоящей служебной деятельности.

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

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы составляется перечень вопросов. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатами, результатов выполненных ими конкурсных заданий.

При проведении конкурса предварительное индивидуальное собеседование с кандидатами может проводиться руководителями соответствующих структурных подразделений Министерства.

О его результатах конкурсная комиссия информируется проводившим такое собеседование лицом или его представителем в форме устного сообщения в ходе заседания конкурсной комиссии.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если даны исчерпывающие ответы на заданные вопросы, правильно использованы понятия и термины, в ходе собеседования кандидатом проявлена высокая активность, показаны высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявлены аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, высокий уровень владения русским языком;

4 балла - если кандидат в полном объеме ответил на заданные вопросы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявил аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, показал уровень владения русским языком выше среднего;

3 балла - если кандидат не в полном объеме ответил на заданные вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе

собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, в должной мере не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения" и ведения деловых переговоров, показал средний уровень владения русским языком;

0 баллов - если кандидат не ответил на заданные вопросы, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, готовности следовать взятым на себя обязательствам, показал слабый уровень владения русским языком.

## II. Анкетирование

Анкетирование проводится по списку вопросов, составленному исходя из должностных обязанностей по вакантным должностям гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о должностных обязанностях по должностям, которые кандидат замещал в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, о его профессиональных достижениях, о мероприятиях, в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях.

Анкетирование проводится перед заседанием конкурсной комиссии, в ходе которого оцениваются полученные результаты.

Оценка результатов анкетирования конкурсной комиссией производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если раскрыто содержание вопросов, правильно использованы понятия и термины, опыт и образование кандидата максимально соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

4 балла - если раскрыто содержание вопросов, правильно использованы понятия и термины, но допущены неточности и незначительные ошибки при ответе на вопросы анкеты, опыт и образование кандидата соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

3 балла - если не раскрыто содержание вопросов, при ответе неправильно использованы понятия и термины, допущены значительные неточности и ошибки в ответах на вопросы анкеты, опыт и образование кандидата не соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

0 баллов - если кандидат не заполнил анкету и не смог пояснить, почему не выполнил задание.

## III. Проведение групповых дискуссий

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

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем подразделения Министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной

комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами и базируются на практических вопросах, конкретных ситуациях, касающихся их будущей профессиональной служебной деятельности.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии и самостоятельности суждений.

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил активность, показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание\* практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активность, не показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил ошибки, в ходе дискуссии не проявил активность, не показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

#### **IV. Написание реферата**

Для написания письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

При проведении конкурса тема письменной работы определяется руководителем соответствующего структурного подразделения Министерства и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Кандидаты, претендующие на одну и ту же вакантную должность, пишут письменные работы на одну и ту же тему.

Письменная работа по объему должна быть не менее одного листа формата А4. Время, выделенное на подготовку письменной работы, не может превышать 25 минут.

Кандидаты пишут письменные работы в присутствии представителей конкурсной комиссии.

Конкурсная комиссия оценивает письменные работы в отсутствие кандидатов исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если раскрыто содержание темы последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно, правильно использованы категории, термины и понятия, показан высокий уровень владения русским языком, представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;

4 балла - если раскрыто содержание темы последовательно, в полном объеме, правильно использованы категории, термины и понятия, показан высокий уровень владения русским языком, но допущены неточности и незначительные ошибки, кроме того, представленные предложения по заданной теме сложно реализуемый на практике;

3 балла - если раскрыто содержание темы не в полном объеме или дан ответ не по заявленной теме, при этом правильно использованы категории, термины и понятия, но слабо аргументирована точка зрения кандидата, показан средний уровень владения русским языком, допущены неточности и ошибки;

0 баллов - если кандидат не раскрыл содержания темы, при ответе неправильно использовал основные категории, термины и понятия, показал низкий уровень владения русским языком, допустил неточности и ошибки.

## V. Тестирование

При тестировании осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации, знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и 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 должностным регламентом.

Тестирование проводится по перечню теоретических вопросов, отражающих актуальные проблемы правового регулирования различных сторон будущей профессиональной служебной деятельности кандидатов с учетом квалификационных требований к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Тестирование состоит из двух частей:

а) первая часть тестирования включает в себя вопросы для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий;

б) вторая часть тестирования включает в себя вопросы для оценки знаний и умений в области, соответствующей профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы помещения, в котором проходит тестирование.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 95 - 100 проц. вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 90 - 94 проц. вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 83 - 89 проц. вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 75 - 82 проц. вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 - 74 проц. вопросов.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.



Приложение № 3  
к Методике проведения конкурсов  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Республики Дагестан в Министерстве  
по делам молодежи Республики Дагестан  
и включение в кадровый резерв в Министерстве  
по делам молодежи Республики Дагестан

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 Министерства по делам молодежи Республики Дагестан)

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 комиссии)

\_\_\_\_\_

(подпись)



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

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

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

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

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Республики Дагестан

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Министерства по делам молодежи Республики Дагестан следующих кандидатов:

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв государственного органа	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Дагестан

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)

Другие члены конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Приложение № 5  
к Методике проведения конкурсов  
на замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Республики Дагестан в Министерстве  
по делам молодежи Республики Дагестан  
и включение в кадровый резерв в Министерстве  
по делам молодежи Республики Дагестан

**ПРОТОКОЛ**  
заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса  
на включение в кадровый резерв Министерства  
по делам молодежи Республики Дагестан

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовали на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Министерства цифрового развития Республики Дагестан по следующей группе должностей государственной гражданской службы Республики Дагестан

(наименование группы должностей)

---

---

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Министерства по делам молодежи Республики Дагестан

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

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

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

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Министерства по делам молодежи Республики Дагестан:

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Дагестан

б. В заседании конкурсной комиссий не участвовали следующие члены комиссии

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

Председатель конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

(подпись) (фамилия, имя, отчество)