

**ИСИЛЬКУЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ****П Р И К А З**

«05» ноября 2019 г.

г. Исилькуль

№ 26

**«Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение
вакантных должностей государственной гражданской службы Российской
Федерации и включение в кадровый резерв Исилькульского
городского суда Омской области»**

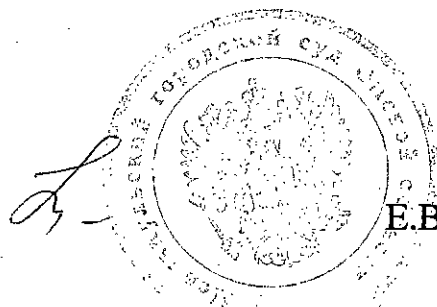
Во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» и на основании Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить «Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв Исилькульского городского суда Омской области» в Исилькульском городском суде Омской области.
2. Утвердить Положение о кадровом резерве государственных гражданских служащих Исилькульского городского суда Омской области.

Приложение: методика о проведении конкурса на 16 л.
Положение о кадровом резерве на 4 л.

Председатель
Исилькульского городского суда
Омской области



Е.В. Квят

КОПИЯ ВЕРНА

назначение председателя
Исилькульского городского суда
А.А. Квят

ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу Исилькульского
городского суда Омской области
от «05» ноября 2019 г. № 26

**Методика
проведения конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской службы Российской
Федерации и включение в кадровый резерв
Исилькульского городского суда Омской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящая Методика разработана с учетом Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», и постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

1.2. Данная методика определяет процедуру проведения в Исилькульском городском суде Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и на включение в кадровый резерв Исилькульского городского суда Омской области.

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

II. Подготовка к проведению конкурса

2.1. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Российской Федерации, замещающих должности гражданской службы в Исилькульском городском суде Омской области (далее - гражданские служащие), в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

2.2. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется Исилькульским городским судом Омской области по согласованию с отделом государственной службы, кадров обеспечения деятельности органов судейского сообщества Управления Судебного департамента в Омской области.

2.3. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется

КОПИЯ ВЕРНА

Исилькульский городской суд
Исилькуль А.А. Тейко

кадровый резерв).

2.4. 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 № 2 к настоящей методике.

2.5. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов, 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 "специалисты" ведущей группы должностей.

2.6. Члены Конкурсной комиссии для проведения конкурса (далее - конкурсная комиссия) вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий. Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

2.7. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению председателя Исилькульского городского суда Омской области проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

III. Объявление конкурса и предварительное тестирование претендентов

3.1. На официальном сайте Исилькульского городского суда Омской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в разделе «Справочная информация», подразделе «Кадровое обеспечение» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

3.2. Объявление о конкурсе включает 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 года № 112, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

3.3. 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.

3.4. 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, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

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

3.6. 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 конкурса

4.1. Конкурсная комиссия оценивает 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.

4.2. 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, 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).

4.3. 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.

4.4. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению председателя Исылькульского городского суда Омской области может осуществляться видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

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

4.7. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий (Приложение №3).

4.8. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов (Приложение №4).

4.9. 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.

4.10. Результаты голосования конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы оформляются решением конкурсной комиссии (Приложение №5), по результатам конкурса на включение в кадровый резерв - протоколом

заседания конкурсной комиссии по формам, установленным единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 (Приложение №6).

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

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

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

Приложение № 1
к методике проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Российской Федерации в
Исилькульском городском суде
Омской области и на включение
в кадровый резерв.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ
профессиональных и личностных качеств граждан Российской
Федерации (государственных гражданских служащих Российской
Федерации), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы Российской
Федерации в Исилькульский городской суд Омской области
и на включение в кадровый резерв

N п/п	Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
1	Специалисты	ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Азовским районным судом Омской области установленных задач и функций	тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, анкетирование, написание реферата
		старшая		тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа
2	Обеспечивающи е специалисты	ведущая, старшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического и иного обеспечения деятельности Азовского районного суда Омской области	тестирование, индивидуальное собеседование

Приложение № 2
к методике проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы
Российской Федерации в
Исилькульском городском суде Омской
области и на включение
в кадровый резерв

ОПИСАНИЕ МЕТОДОВ
оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (государственных гражданских служащих
Российской Федерации), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы Российской
Федерации в Исилькульском городском суде Омской области
и на включение в кадровый резерв

I. Тестирование

1. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв Исилькульского городского суда Омской области государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

2. При тестировании используется единый перечень вопросов. Тест содержит не менее 40 вопросов.

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

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.

3. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется 40 минут для прохождения тестирования.

Каждый правильный ответ оценивается одним баллом.

4. Тестирование кандидатов проводится в письменной форме в присутствии секретаря Конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в Исилькульском городском суде Омской области и на включение в кадровый резерв (далее - конкурсная комиссия) и одного из членов конкурсной комиссии (по решению председателя конкурсной комиссии).

5. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и

более процентов заданных вопросов.

Результаты оценки тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Анкетирование

6. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

7. В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Анкетирование проводится по соответствующему перечню вопросов, разработанному председателем Исилюльского городского суда Омской области, на вакантную должность и (или) включение в кадровый резерв в котором проводится конкурс, исходя из квалификационных требований, предъявляемых для замещения вакантной должности гражданской службы и (или) включения в кадровый резерв, и в соответствии с задачами и функциями Исилюльского городского суда Омской области, согласованному с начальником отдела государственной службы, кадров, обеспечения деятельности органов судейского сообщества.

8. Анкета самостоятельно заполняется каждым кандидатом в течение 40 минут.

9. Члены конкурсной комиссии оценивают анкеты каждого кандидата на соответствие следующим критериям (соответствует критерию - 1 балл, не соответствует критерию - 0 баллов):

- 1) продолжительность, особенности, результаты деятельности в соответствующей профессиональной сфере;
- 2) уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере деятельности, владение современными профессиональными технологиями;
- 3) уровень владения навыками, повышающими общую эффективность профессиональной деятельности (владение компьютером, общая грамотность и т.п.);
- 4) наличие профессиональных и личностных качеств, таких как активность, целеустремленность, грамотность, аккуратность, самостоятельность, оперативность, самоанализ, умение решать конфликтные ситуации, оценка действий в условиях стресса, организаторские способности.

Результаты оценки анкетирования оформляются в виде краткой справки.

III. Написание реферата или иных письменных работ

10. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

11. Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется председателем Исилюльского городского суда Омской области, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – так же председателем Азовского районного суда Омской области.

12. Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

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

2) шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

13. В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской

службы на реферат дается письменное заключение председателя Исилькульского городского суда Омской области, на замещение вакантной должности гражданской службы, в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – так же дается письменное заключение председателя Исилькульского городского суда Омской области.

На основе указанного заключения членами конкурсной комиссии оценивается реферат или иная письменная работа на соответствие следующим критериям (соответствует критерию - 1 балл, не соответствует критерию - 0 баллов):

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) раскрытие темы;
- 3) аналитические способности, логичность мышления;
- 4) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Результаты оценки реферата или иной письменной работы оформляются в виде краткой справки.

IV. Индивидуальное собеседование

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

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

15. Перечни вопросов для индивидуального собеседования должны содержать:

- 1) общие вопросы на знание кандидатом основ Конституции Российской Федерации, федеральных законов, Устава (Основного Закона) Омской области, федерального и областного законодательства о государственной гражданской службе, противодействии коррупции;

- 2) специальные вопросы применительно к исполнению должностных обязанностей по вакантной должности и (или) включению в кадровый резерв.

16. Перечень общих вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается председателем Исилькульского городского суда Омской области, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - председателем Исилькульского городского суда Омской области, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, совместно с начальником отдела государственной службы, кадров, обеспечения деятельности органов судейского сообщества Управления Судебного департамента в Омской области. Перечень специальных вопросов для индивидуального собеседования разрабатывается председателем Исилькульского городского суда Омской области, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - председателем Исилькульского городского суда Омской области, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

17. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться председателем Исилькульского городского суда Омской области, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, и также председателем Исилькульского городского суда Омской области, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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.

18. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

19. При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению председателя Исилькульского городского суда Омской области ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

20. По результатам индивидуального собеседования каждым членом конкурсной комиссии оценивается уровень теоретических знаний кандидата:

1) в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины;

2) в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

3) в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

4) в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопросов.

21. Баллы, присужденные кандидату всеми членами конкурсной комиссии, суммируются и заносятся в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, установленной единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года N 397, при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

V. Проведение групповых дискуссий

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

23. Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется председателем Исилькульского городского суда Омской области, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - председателем Исилькульского городского суда Омской области, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

25. В течение 40 минут кандидатом готовится устный или письменный ответ.

26. Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по следующим критериям (соответствует критерию - 1 балл, не соответствует критерию - 0 баллов):

1) полнота ответов и предложенных решений;

2) активность в ходе дискуссии;

3) самостоятельность суждений;

4) манера общения;

5) навык публичного выступления;

6) знание русского языка и степень владения им.

Результаты оценки групповых дискуссий оформляются в виде краткой справки.

VI. Подготовка проекта документа

27. Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

28. Кандидату 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 (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей проекта документа.

29. Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться председателем Исилькульского городского суда Омской области, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или председателем Исилькульского городского суда Омской области, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

30. Итоговая оценка выставляется по следующим критериям (соответствует критерию - 1 балл, не соответствует критерию - 0 баллов):

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 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.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Конкурсный бюллетень
 « » 201 года
 (дата проведения конкурса)

**1. Замещение вакантной должности государственной гражданской службы - / -
 Исилькульского городского суда Омской области.**

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс, или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
 по результатам индивидуального собеседования

Справочно: максимальный балл составляет 10 баллов*

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

**2. Включение в кадровый резерв для замещения должности государственной
 гражданской службы - - - - / - - - - Исилькульского городского суда Омской области.**

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс, или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
 по результатам индивидуального собеседования

Справочно: максимальный балл составляет 10 баллов*

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

**3. Включение в кадровый резерв для замещения должности государственной
 гражданской службы - - - / - - - - Исилькульского городского суда Омской области.**

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс, или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа)

***По результатам индивидуального собеседования каждым членом конкурсной комиссии оценивается уровень теоретических знаний кандидата:**

- в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины;

- в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопросов, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

- в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопросов, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

- в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопросов.

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

РЕШЕНИЕ № _____
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Омской области

Исилькульский городской суд Омской области

(наименование государственного органа)

« » 201 года

(дата проведения конкурса)

I. Замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области (далее – гражданская служба) - - - / - - - Исилькульского городского суда Омской области

1. Присутствовало на заседании «--(кол-во)» из «--(кол-во)» членов конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы - / - Исилькульского городского суда Омской области

(наименование должности с указанием структурного подразделения государственного органа)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

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

Итого			

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

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 Российской Федерации

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв государственного органа следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв государственного органа	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации
-	-

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии:
(фамилия, имя, отчество)

Председатель комиссии

Секретарь конкурсной комиссии

Независимый эксперт

Члены комиссии

ПРОТОКОЛ № ____
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
государственного органа

Исилькульский городской суд Омской области

(наименование государственного органа)

« » 201 года

(дата проведения конкурса)

I. Включение в кадровый резерв для замещения должности государственной гражданской службы - - / - - Исилькульского городского суда Омской области

1. Присутствовало на заседании «- - (кол-во)» из «-- (кол-во)» членов конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв для замещения должности государственной гражданской службы - - / - - Исилькульского городского суда Омской области

Категория специалисты ведущая группа должностей

(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 Исилькульского городского суда (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			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Исилькульского городского суда Омской области

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

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии (фамилия, имя, отчество)

Председатель комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Независимый эксперт

(фамилия, имя, отчество)

Члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу Исилькульского
городского суда Омской области
от «05» ноября 2019 г. № 26

Положение

о кадровом резерве государственных гражданских служащих Исилькульского городского суда Омской области

1.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о кадровом резерве Исилькульского городского суда Омской области (далее - Положение) в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 года № 79 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон) устанавливает условия и порядок формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе в Исилькульском городском суде Омской области (далее - Суд).

1.2. Формирование кадрового резерва и работа с ним производится в целях:

- своевременного и качественного замещения должностей гражданской службы в Суде;
- содействия эффективному формированию кадрового состава Суда;
- укрепления и стабилизации кадрового состава гражданских служащих Суда;

- мотивации карьерного роста гражданских служащих Суда и дополнительного стимулирования их на повышение профессиональной квалификации;
- содействия должностному росту гражданских служащих Суда.

1.3. Принципами формирования кадрового резерва являются:

- соблюдение законодательства Российской Федерации;
- учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей в Суде;
- равный доступ граждан Российской Федерации (далее - граждане) к гражданской службе;

- объективность в подборе и включении в кадровый резерв гражданских служащих и граждан в соответствии с квалификационными требованиями к должностям гражданской службы, с учетом профессиональных и личностных качеств кандидатов;

- компетентность и профессионализм гражданских служащих и граждан, зачисляемых в кадровый резерв.

1.3. Для принятия решения о включении в кадровый резерв оцениваются:

- соответствие гражданского служащего (гражданина) установленным квалификационным требованиям к должностям государственной гражданской службы Суда и (или) группам и категориям должностей гражданской службы;

- профессиональная служебная деятельность гражданского служащего с учетом результатов исполнения гражданским служащим должностного регламента, а также соблюдение гражданским служащим ограничений и запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных Федеральным законом;

- морально - психологические и деловые качества гражданского служащего (гражданина);

- опыт работы гражданского служащего (гражданина) по предполагаемому направлению деятельности.

2. Порядок формирования кадрового резерва Суда

2.1. Кадровый резерв Суда (далее - кадровый резерв) формируется на конкурсной основе, а также в соответствии с Федеральным законом.

2.2. Кадровый резерв формируется для замещения должностей гражданской службы, учрежденных в Суде.

2.3. Формирование кадрового резерва осуществляется по должностям гражданской службы и (или) группам должностей гражданской службы.

2.4. Включение в кадровый резерв производится:

1) граждан - по результатам конкурса:

а) на включение в кадровый резерв;

б) на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных граждан;

2) гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста по результатам конкурса:

а) на включение в кадровый резерв;

б) на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных гражданских служащих;

3) гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам аттестации в соответствии с Федеральным законом с согласия указанных гражданских служащих;

4) гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы в соответствии с Федеральным законом

5) гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 39 настоящего Федерального закона, с согласия указанных гражданских служащих.

2.5. Конкурс на включение в кадровый резерв гражданских служащих (граждан) в соответствии с подпунктами 1 - 2 пункта 2.4. настоящего Положения проводится Конкурсной комиссией для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Суде (далее - конкурсная комиссия)

2.6. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв оформляется приказом Суда в течение 30 дней после проведения заседания конкурсной комиссии. Отдел государственной службы, кадров и делопроизводства Суда в письменной форме информирует государственного служащего (гражданина) о его включении в кадровый резерв, в случае зачисления гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв.

2.7. В кадровый резерв на одну должность гражданской службы, а также должности гражданской службы одной группы включаются одно или несколько лиц.

2.8. Включение в кадровый резерв гражданских служащих в соответствии с подпунктами 1 - 5 пункта 2.4. настоящего Положения производится по решению представителя нанимателя, с согласия гражданских служащих.

2.9. Сведения о гражданских служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв, подлежат внесению отделом государственной службы, кадров и делопроизводства Суда в Список лиц, включенных в кадровый резерв Суда (приложение № 1, № 2).

Сведения о лицах, включенных в кадровый резерв, являются сведениями конфиденциального характера. Лица, ответственные за ведение кадровой работы в Суде, обеспечивают их сохранность.

2.10. При наличии соответствующей вакантной должности государственной гражданской службы в Суде начальник отдела государственной службы, кадров и делопроизводства Суда представляет начальнику Суда предложения о

назначении лица, находящегося в кадровом резерве, с его согласия, на вакантную должность государственной гражданской службы и заключении с ним служебного контракта.

3. Порядок исключения из кадрового резерва Суда

3.1. Гражданский служащий (гражданин) исключается из кадрового резерва в случаях:

- назначения на вакантную должность гражданской службы (в порядке должностного роста);
- принятия решения аттестационной комиссии о несоответствии государственного гражданского служащего замещаемой должности;
- наступления и (или) обнаружения обстоятельств, препятствующих поступлению или нахождению на гражданской службе;
- пребывания в кадровом резерве более 3 лет;
- достижения возраста 60 лет;
- сокращения должности, на замещение которой гражданский служащий включен в кадровый резерв;
- личного заявления об исключении из кадрового резерва;
- смерти или признании судом умершим или безвестно отсутствующим.

3.2. Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва оформляется приказом Суда.

3.4. Информирование государственного гражданского служащего в письменной форме о его исключении из кадрового резерва Суда осуществляется сотрудником суда, ответственным за обеспечение кадровой работы.

СПИСОК
лиц, включенных в кадровый резерв
Семеновского районного суда Нижегородской области

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Стаж общий/ на государственной службе Семеновского районного суда или в соответствии с федеральным законом от 27.07.2004 № 27-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»	Образование (что и когда окончил, специальность, квалификация. № диплома)	Замещаемая должность, с какого числа	В резерве какой должности (группы должностей) зачислен	Дата зачисления в кадровый резерв, номер приказа (дата проведения аттестации)	Дата исключения из кадрового резерва, номер приказа	примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

государственных гражданских
служащих Семеновского районного суда
Нижегородской области