



ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДУ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

П Р И К А З

г. Симферополь

№ _____

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Законом Республики Крым от 29.05.2014 № 7-ЗРК «О государственной гражданской службе Республики Крым», Методическим инструментарием по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации версии 3.0, **п р и к а з ы в а ю :**

1. Утвердить Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым (далее – Методика), согласно приложению.

2. Заместителю заведующего отделом правового обеспечения, кадровой и аналитической работы Ткаченко Д.В.

2.1. обеспечить организацию и проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым в соответствии с Методикой;

2.2. разместить Метсдику на официальном сайте Инспекции по труду Республики Крым в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Считать утратившим силу приказ Инспекции по труду Республики Крым от 18.07.2014 № 2 «Об утверждении Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Крым, Методики поведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Крым в Инспекции по труду Республики Крым и должностного состава конкурсной комиссии Инспекции по труду Республики Крым».

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника Инспекции по труду Республики Крым, заместителя главного государственного инспектора труда в Республике Крым Кузичева Д.А.

**Начальник Инспекции
по труду Республики Крым –
главный государственный
инспектор труда в Республике Крым**

И.В. Зворский

МЕТОДИКА
проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Республики Крым и включение в
кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым

1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Республики Крым (далее – гражданская служба) при проведении в Инспекции по труду Республики Крым (далее – Инспекция) конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв (далее соответственно – конкурсы, кадровый резерв).
2. Настоящая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв в Инспекции (далее соответственно – методика) определяет организацию и порядок проведения конкурсов в Инспекции.
3. Конкурсы проводятся 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 Республики Крым (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).
4. Основными задачами проведения конкурсов являются:
 - обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе Республики Крым (далее соответственно – граждане, гражданская служба);
 - обеспечение права государственных гражданских служащих Республики Крым Инспекции (далее – гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;
 - определение победителя для назначения на вакантную должность гражданской службы;
 - формирование на конкурсной основе кадрового резерва для замещения должностей гражданской службы.
5. Решение об объявлении конкурса принимается начальником Инспекции на основании мотивированного доклада заместителя заведующего отделом правового обеспечения, кадровой и аналитической работы (далее – заместитель заведующего отделом) и оформляется приказом Инспекции.

6. Этапы подготовки и проведения конкурса включают подготовительный, первый и второй этап конкурса.

6.1. Подготовительный этап предусматривает:

6.1.1. Актуализацию при необходимости положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов.

Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением Инспекции по согласованию с отделом правового обеспечения, кадровой и аналитической работы Инспекции. По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

6.1.2. Выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий.

6.1.3. Формирование конкурсной комиссии.

6.2. Первый этап предусматривает:

6.2.1. Объявление конкурса.

6.2.1.1. На официальном сайте Инспекции в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

6.2.1.2. Объявление о конкурсе должно включать в себя следующую информацию:

1) наименование вакантной должности гражданской службы / группа должностей гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс;

2) сформированные на основе положений должностного регламента гражданского служащего: квалификационные требования; должностные обязанности; права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей; показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;

3) условия прохождения гражданской службы (с указанием размера денежного содержания по должности гражданской службы, включая премиальные выплаты);

4) место и время приема документов, подлежащих представлению в государственный орган для участия в конкурсе;

5) срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

6) предполагаемая дата проведения конкурса;

7) место проведения конкурса;

8) порядок проведения конкурса, в том числе: сведения о методах оценки, которые будут применяться в ходе конкурса, с указанием:

тематики конкурсных заданий по каждому из методов оценки (темы тестов, эссе, и т.д.);

максимального балла за выполнение каждого конкурсного задания;
процента максимального балла, позволяющего считать каждое конкурсное задание выполненным;

критериев для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур;

формулы расчета итогового балла и весовых коэффициентов методов оценки, используемых в качестве критериев для формирования рейтинга кандидатов, при их наличии;

9) информация о возможности прохождения на официальном сайте информационной системы предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки своего профессионального уровня;

10) порядок обжалования результатов конкурса в комиссию государственного органа по служебным спорам;

11) другие информационные материалы.

6.2.2. Прием, анализ документов, представленных претендентами на замещение должностей гражданской службы (далее – претенденты), и проверку содержащихся в них сведений.

6.2.2.1. Документы, представляемые претендентами для участия в конкурсе в соответствии с законодательством о гражданской службе, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте информационной системы представляются в отдел правового обеспечения, кадровой и аналитической работы гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием информационной системы.

В электронном виде документы представляются в соответствии с Правилами представления документов в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677) (далее – постановление № 227).

6.2.2.2. Достоверность сведений, представленных гражданином, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правилами автоматизированной проверки сведений, представленных в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа, утвержденными постановлением № 227.

6.2.3. Принятие решения о допуске претендентов ко второму этапу конкурса.

6.2.3.1. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений. При отказе гражданина (гражданского служащего) от проведения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений, он не допускается к участию в конкурсе.

6.2.3.2. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения, о чем он уведомляется в письменной форме с объяснением причин отказа.

Претендент, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.3.3. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных претендентами, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, и оформляется приказом Инспекции.

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

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется представителем нанимателя о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

6.2.3.4. Не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров и на официальном сайте Инспекции размещается информация о дате, месте и времени его проведения, список претендентов,

допущенных к участию во втором этапе конкурса, и направляются претендентам соответствующие сообщения в письменной форме. При этом претендентам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – указанные сообщения направляются в форме электронных документов, подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

6.2.3.5. В соответствии с Положением о конкурсе и Положением о кадровом резерве право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям.

6.3. Второй этап предусматривает:

6.3.1. Оценку кандидатов в ходе выполнения конкурсных заданий и заседания конкурсной комиссии.

6.3.1.1. Обязательными методами оценки являются тестирование и очное индивидуальное собеседование конкурсной комиссии с кандидатом.

Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурса определяются конкурсной комиссией, исходя из категории и группы должностей гражданской службы, к которой относится вакантная должность гражданской службы / группа должностей гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс, объема и сложности должностных обязанностей по указанной должности / группы должностей. Кандидаты допускаются до всех конкурсных процедур вне зависимости от результатов их прохождения. Кандидат вправе отказаться от дальнейшего участия в конкурсных процедурах на любом этапе конкурса.

6.3.1.2. 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.

Предварительный тест размещен на федеральном портале управленческих кадров (gossluzhba.gov.ru, раздел «Тестирование») в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

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.

6.3.1.3. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам

и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, законам и иным нормативным актам Республики Крым методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

К методам оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов относятся:

- индивидуальное собеседование;
- анкетирование;
- проведение групповых дискуссий;
- написание реферата, составление проекта акта государственного органа или (и) делового документа;
- тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

6.3.1.4. 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).

6.3.1.5 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.

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

6.3.1.7. Члены конкурсной комиссии, образованной в Инспекции, (далее – конкурсная комиссия), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий.

6.3.1.8. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению начальника Инспекции проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

6.3.1.9. Для эффективного применения методов оценки необходимо обеспечить участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Инспекции и его подразделений.

6.3.1.10. При подготовке к проведению конкурсов отделом правового обеспечения, кадровой и аналитической работы уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее – независимые эксперты).

6.3.1.11. В состав конкурсной комиссии в Инспекции наряду с независимыми экспертами включаются представители общественного совета при Инспекции. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

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

6.3.1.13. 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.

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

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

6.3.1.16. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

6.3.2. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса.

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

6.3.2.2. 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.

6.3.2.3. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания количества набранных баллов.

6.3.2.4. 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. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

6.3.2.5. 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.

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

6.3.2.7. 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.

6.3.2.8. Решение конкурсной комиссии является основанием для назначения кандидата на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении. Протокол конкурсной комиссии является основанием для включения кандидата(-ов) в кадровый резерв.

Приложение № 1 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым, утвержденной приказом Инспекции по труду Республики Крым от «__» _____ 201__ г. № _____

Методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Республики Крым), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	Высшая Главная Ведущая	планирование и организация деятельности Инспекции, структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	Тестирование Индивидуальное собеседование Подготовка проекта документа Написание реферата Анкетирование Проведение групповых дискуссий
Специалисты	Главная Старшая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения установленных задач и функций Инспекции	Тестирование Индивидуальное собеседование Подготовка документа Написание реферата Анкетирование
Обеспечивающие специалисты	Главная Ведущая Младшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности Инспекции	Тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата

Описание
методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Республики Крым), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым

1. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Инспекции (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв в Инспекции (далее соответственно – кандидаты, кадровый резерв) 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.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

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

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

Каждый вопрос теста имеет не менее трех вариантов ответа, один (или несколько) из которых являются правильными. Кандидатам предоставляется одно и то же время для выполнения тестовых заданий, но не более 2 часов.

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 аудитории, в которой проходит тестирование.

По результатам тестирования кандидатам выставляется оценка от 0 до 3 баллов в оценочном листе тестирования (приложение № 6):

3 балла, если даны правильные ответы на 90 – 100 процентов вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 70 – 89 процентов вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 51 – 69 процентов вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 50 процентов вопросов.

Оценка кандидатов по результатам конкурсных процедур проводится конкурсной комиссией в их отсутствие. Баллы, полученные по результатам тестирования, рассчитываются по формуле, где:

$$\text{Количество баллов} = \frac{\text{фактическое количество правильных ответов кандидата}}{\text{общее количество тестовых заданий}} * 100\%$$

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Анкетирование

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.

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.

По результатам анкетирования кандидатам выставляется оценка от 0 до 3 баллов в оценочном листе анкетирования (приложение № 7).

Анкета оценивается членами конкурсной комиссии:

в 3 балла, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в большом количестве профессиональных мероприятий, достиг значительных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет большое количество публикаций в печатных изданиях, имеет отличные рекомендации с прежнего места работы;

в 2 балла, если согласно анкете большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в профессиональных мероприятиях, достиг определенных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет положительные рекомендации с прежнего места работы;

в 1 балла, если согласно анкете отдельные ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в незначительном числе профессиональных мероприятий, достиг незначительных профессиональных успехов, подтверждаемых конкретными результатами, не имеет рекомендаций с прежнего места работы;

в 0 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат не участвовал в профессиональных мероприятиях, не достиг профессиональных успехов, имеет отрицательные рекомендации с прежнего места работы.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 1 и более баллов.

III. Написание реферата или иных письменных работ

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

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Инспекции, на замещение вакантной должности гражданской

службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Инспекции, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

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

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

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Инспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения Инспекции, 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 реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка от 0 до 3 баллов по следующим критериям:

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

Реферат (иная письменная работа) оценивается:

в 3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы;

в 2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, представленные предложения обоснованы и практически реализуемы;

в 1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, большая часть представленных предложений необоснованна и практически нереализуема;

в 0 баллов, если кандидат раскрыл содержание темы, но не последовательно и не в полном объеме, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, допустил много неточностей

и ошибок, представленные предложения обоснованы и практически реализуемы; либо если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, предложения отсутствуют или необоснованны и практически нереализуемы.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 1 и более баллов.

IV. Индивидуальное собеседование

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).

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Инспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Инспекции, 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.

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

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

По результатам собеседования кандидатам выставляется оценка от 0 до 3 баллов в оценочном листе (приложение № 8).

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат набрал 1 и более баллов.

V. 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 вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Инспекции, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения Инспекции, 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 в ней 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.

По результатам групповых дискуссий кандидатам выставляется оценка от 0 до 3 баллов в оценочном листе (приложение № 9).

Результаты групповой дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, умений аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 2 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 достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, умения аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 1 балл, 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 проявил низкую активность, показал средний уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических

способностей, умения отстаивать собственную точку 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 значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде деятельности, аналитических способностей, отсутствие умения отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров.

Групповая дискуссия считается пройденной, если кандидат набрал 1 и более баллов.

VI. Подготовка проекта документа

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.

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 предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Инспекции, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Инспекции, 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.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- соответствие установленным требованиям оформления;
- понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;

- обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- аналитические способности, логичность мышления;
- правовая и лингвистическая грамотность.

По результатам оценки проекта документа кандидатам выставляется оценка от 0 до 3 баллов в оценочном листе (приложение № 10).

Подготовка проекта документа оценивается:

в 3 баллов, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, проявлены блестящие аналитические способности и логичность мышления, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 2 балла, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, в целом разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, в целом правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, но допустил неточности и незначительные правовые и лингвистические ошибки, представленные предложения в целом обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 0 баллов, если кандидат понял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал ряд категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил ряд правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения слабо аргументированы и вызывают сомнения в их реализуемости на практике (для подготовки законопроекта); если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения аргументированы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта); если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и практически нереализуемы (для подготовки законопроекта); если кандидат не понял суть вопроса и подготовил проект документа, не разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок,

представленные предложения не аргументированы и нереализуемы (для подготовки законопроекта).

Кандидат считается справившимся с данным конкурсным заданием, если набрал 1 и более баллов.

Приложение № 3 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым, утвержденной приказом Инспекции по труду Республики Крым от «__» _____ 201__ г. № _____

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 Инспекции по труду Республики Крым)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

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

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 4 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым, утвержденной приказом Инспекции по труду Республики Крым от «__» _____ 201__ г. № _____

РЕШЕНИЕ
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Республики Крым в Инспекции по труду Республики Крым

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

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Крым

(наименование должности с указанием структурного подразделения Инспекции по труду Республики Крым)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

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

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

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

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

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

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Республики Крым в Инспекции по труду Республики Крым

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Инспекции по труду Республики Крым следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв Инспекции по труду Республики Крым	Группа должностей государственной гражданской службы Республики Крым в Инспекции по труду Республики Крым

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)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Представители
общественного совета

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Другие члены конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение № 5 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым, утвержденной приказом Инспекции по труду Республики Крым от «__» _____ 201__ г. № _____

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение
в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым

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

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым по следующей группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

(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 Инспекции по труду Республики Крым (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

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

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

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым

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

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Представители
общественного совета

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)

Приложение № 6 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым, утвержденной приказом Инспекции по труду Республики Крым от «___» _____ 201__ г. № _____

Оценочный лист
тестирования при проведении конкурса на замещение
должности государственной гражданской службы Республики Крым
в Инспекции по труду Республики Крым

«___» _____ 201__ г.

г. Симферополь

(наименование должности)

(ФИО претендента на замещение должности государственной гражданской службы Республики Крым)

Количество правильных ответов: _____
выполнено в %: _____

Результат проверил:

Секретарь конкурсной комиссии _____

(подпись, ФИО)

Приложение № 7 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым, утвержденной приказом Инспекции по труду Республики Крым от «__» _____ 201__ г. № _____

ЛИСТ АНКЕТИРОВАНИЯ

(Ф.И.О. кандидата)

Критерии/ Баллы	3	2	1	0
1. Опыт работы	Отлично	Хорошо	Удовлетв.	Знания отсутствуют
2. Образование	Отлично	Хорошо	Удовлетв.	Знания отсутствуют
3. Профессиональные знания, умения и навыки	Отлично	Хорошо	Удовлетв.	Знания отсутствуют

4. Личные и деловые качества		Отлично	Хорошо	Удовлетв.	Знания отсутствуют
5. Знания русского языка и степень владения им		Отлично	Хорошо	Удовлетв.	Знания отсутствуют
ОБЩИЙ БАЛЛ:					

«___» _____ 20__ г.

(наименование должности)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение № 8 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым, утвержденной приказом Инспекции по труду Республики Крым от «__» _____ 201__ г. № _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СОБЕСЕДОВАНИЯ

(Ф.И.О. кандидата)

[illegible]

5. Знания русского языка и степень владения им	Отлично	Хорошо	Удовлетв.	Знания отсутствуют
ОБЩИЙ БАЛЛ:				

«___» _____ 20__ г.

(наименование должности)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение № 9 к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Крым и включение в кадровый резерв в Инспекции по труду Республики Крым, утвержденной приказом Инспекции по труду Республики Крым от «__» _____ 201__ г. № _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОВЕДЕНИЯ ГРУППОВЫХ ДИСКУССИЙ

(Ф.И.О. кандидата)

[illegible]

5. Знания русского языка и степень владения им	Отлично	Хорошо	Удовлетв.	Знания отсутствуют
ОБЩИЙ БАЛЛ:				

« ____ » _____ 20__ г.

(наименование должности)

(подпись)

(расшифровка подписи)

« » 201 г. №

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПОДГОТОВКИ ПРОЕКТА ДОКУМЕНТОВ

(Ф.И.О. кандидата)

[illegible]

5. Знания русского языка и степень владения им	Отлично	Хорошо	Удовлетв.	Знания отсутствуют
ОБЩИЙ БАЛЛ:				

«___» _____ 20__ г.

(наименование должности)	(подпись)	(расшифровка подписи)