

МЕТОДИКА
проведения конкурса «Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих должностей и должностей
муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей
группе в органах местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и включение в кадровый
резерв органов местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава управленческих должностей и должностей муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее – кадровый состав) при проведении администрацией муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее также – Администрация) конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации и включение в кадровый резерв Администрации (далее также – конкурс, конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (муниципальных служащих), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих управленческих должностей и должностей муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).

II. Подготовка к проведению конкурса

3. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов муниципальных служащих Республики Дагестан, замещающих должности кадрового состава (далее соответственно – должностные регламенты

муниципальных служащих, муниципальные служащие), в отношении вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы, на замещение которых планируется объявление конкурса.

4. Актуализация положений должностных регламентов муниципальных служащих осуществляется заинтересованным подразделением органа местного самоуправления муниципального района по согласованию с отделом кадров и делопроизводства Администрации.

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются следующие методы оценки:

- индивидуальное собеседование;
- проведение групповых дискуссий;
- тестирование.

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из вакантных управленческих должностей и групп должностей муниципальной службы в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 к настоящей Методике и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

7. Индивидуальное собеседование и тестирование проводятся для оценки профессионального уровня всех кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, таких профессиональных и личностных качеств, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям.

Групповые дискуссии проводятся дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение управленческих должностей и должностей муниципальной службы, относящихся к главной группе для оценки таких качеств, как лидерство, принятие управленческих решений.

8. Члены конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей кадрового состава и включение в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее – конкурсная комиссия) вправе вносить предложения о применении иных методов оценки и формировании конкурсных заданий.

9. Конкурсные задания составляются по степени сложности.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

10. На официальных сайтах Администрации и на республиканском портале государственной службы и кадров (<https://daggossluzhba.ru/>) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

11. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантных

должностей кадрового состава, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

IV. Проведение конкурсов

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

13. При обработке персональных данных в Администрации 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.

14. 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 муниципальной службе и о противодействии коррупции, основ Конституции Республики Дагестан, законодательства Республики Дагестан о муниципальной 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 кадрового состава.

15. 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.

16. 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.

17. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других

конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

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

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

20. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, групповой дискуссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.

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

22. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность кадрового состава (кандидат для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

23. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности кадрового состава по форме согласно приложению № 4 к настоящей Методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к настоящей Методике.

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

24. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 70 процентов максимального балла.

25. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантной должности кадрового состава оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
 к Методике проведения конкурса
 «Мой Дагестан – Мой Табасаран»
 на замещение вакантных управленческих
 должностей и должностей муниципальной
 службы, относящихся к главной, ведущей и
 старшей группе в органах местного
 самоуправления муниципального района
 «Табасаранский район» Республики Дагестан и
 включение в кадровый резерв органов местного
 самоуправления муниципального района
 «Табасаранский район» Республики Дагестан

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (муниципальных служащих), которые применяются при проведении конкурсов на замещение вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан и включение в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности*	Методы оценки
1. Управленческие должности			тестирование; индивидуальное собеседование; проведение групповых дискуссий
2. Муниципальные служащие	главная старшая ведущая		тестирование; индивидуальное собеседование; проведение групповых дискуссий тестирование; индивидуальное собеседование

* Указываются в соответствии с должностным регламентом.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Методике проведения конкурса
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной
службы, относящихся к главной, ведущей и
старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и
включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

О П И С А Н И Е

**методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (муниципальных служащих), которые
применяются при проведении конкурсов на замещение вакантных
управленческих должностей и должностей муниципальной службы
относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района «Табасаранский район»
Республики Дагестан и включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан**

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатом на замещение вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан и включение в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района

«Табасаранский район» Республики Дагестан языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о муниципальной службе и о противодействии коррупции, основ Конституции Республики Дагестан, законодательства Республики Дагестан о муниципальной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом по соответствующей должности гражданской службы.

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.

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.

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

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

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

4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99 проц. вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 85 – 94 проц. вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 75 – 84 проц. вопросов;

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

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Индивидуальное собеседование

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

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем подразделения органа местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан на замещение вакантной должности кадрового проекта в котором проводится

конкурс, или руководителем подразделения администрации муниципального района «Табасаранский район», в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей муниципальной 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.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 10-балльной системе. По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень при необходимости с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

Краткая мотивировка выставленной оценки:

1 – полное отсутствие знаний, профессионально-функциональных умений по данной должности;

2 – отсутствие знаний и профессионально-функциональных умений по данной должности;

3 – профессионально-функциональные знания и умения по данной должности очень незначительные;

4 – уровень и характер знаний и умений не соответствуют направлению деятельности данного структурного подразделения;

5 – отсутствие умений применения профессионально-функциональных знаний по данной должности;

6 – недостаточно профессионально-функциональных знаний и умений по данной должности;

7 – обладает необходимыми знаниями законодательства Российской Федерации, профессионально-функциональными знаниями и умениями по данной должности;

8 – обладает достаточными профессионально-функциональными знаниями и умениями по данной должности;

9 – обладает знаниями законодательства Российской Федерации, профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими направлению деятельности подразделения;

10 – полностью соответствует квалификационным требованиям по соответствующей должности в данном подразделении.

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.

III. Проведение групповых дискуссий

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

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности кадрового проекта определяется руководителем органа местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан, для замещения вакантной должности муниципальной службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем подразделения органа местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

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

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

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории,

понятия и термины, в ходе дискуссии проявил активность, показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Методике проведения конкурса
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной
службы, относящихся к главной, ведущей и
старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и
включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

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

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв)

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)
1	2	3

_____ (фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

_____ (подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Методике проведения конкурса
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной
службы, относящихся к главной, ведущей и
старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и
включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

РЕШЕНИЕ

**конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной
службы относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах
местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан**

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

1. Присутствовали на заседании _____ из _____ членов
конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной службы относящихся к главной,
ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления
муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан

(наименование должности с указанием подразделения)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

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

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

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

Итого			

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

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

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

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан:

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв органов местного самоуправления	Группа должностей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Методике проведения конкурса
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной
службы, относящихся к главной, ведущей и
старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и
включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
органов местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

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

1. Присутствовали на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

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

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

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

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан

(заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 70 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 органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан:

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей

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

_____ (фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)