

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ  
«СОВЕТСКИЙ РАЙОННЫЙ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ  
ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»  
(БУ «СОВЕТСКИЙ РАЙОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»)**

**ПРИКАЗ**

«29» марта 2021 г.  
г.п. Пионерский

№ 58-р

Об утверждении порядка отбора  
кадров для замещения вакантных  
должностей в Учреждении

Во исполнение приказа Депсоцразвития Югры от 22.04.2019 № 380-р, с целью организации качественного и эффективного отбора кадров для замещения вакантных должностей в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский районный социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – учреждение), поручения директора Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по итогам рабочего совещания Депсоцразвития Югры с управлениями социальной защиты населения, подведомственными учреждениями в режиме ВКС от 27.01.2021,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:
  - 1.1. Порядок проведения тестирования кандидатов для замещения вакантных должностей в учреждении (Приложение 1);
  - 1.2. Положение о комиссии по тестированию кандидатов на вакантные должности Учреждения (Приложение 2);
  - 1.3. Персональный состав комиссии (Приложение 3).
2. Приказы Учреждения № 151-р от 29.04.2019 «О проведении тестирования», № 297-р от 28.08.2019 «О внесении изменений в приказ учреждения от 29.04.2019 № 151 «Об утверждении порядка проведения тестирования» считать утратившими силу.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора И.В. Горшанову.

И.о. директора



И.В. Горшанова

Приказ подготовил:

Специалист по кадрам

\_\_\_\_\_  
ДОЛЖНОСТЬ

И.А. Михалицина

\_\_\_\_\_  
ФИО

С приказом ознакомлен:

У.В. Чалова

29.03.2021

\_\_\_\_\_  
(подпись)

(расшифровка)

(дата)

М.В. Степанова

29.03.2021

\_\_\_\_\_  
(подпись)

(расшифровка)

(дата)

С.Е. Тунина

29.03.2021

\_\_\_\_\_  
(подпись)

(расшифровка)

(дата)

Л.В. Пальцева

29.03.2021

\_\_\_\_\_  
(подпись)

(расшифровка)

(дата)



**Порядок**  
**проведения тестирования кандидатов для замещения вакантных**  
**должностей в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского**  
**автономного округа – Югры «Советский районный социально-**  
**реабилитационный центр для несовершеннолетних»**  
**(БУ «Советский районный центр для несовершеннолетних»)**

1. Приём на работу (в том числе при формировании кадрового резерва) в бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский районный социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – учреждение) осуществляется при наличии вакантной должности по результатам тестирования с учетом протокола собеседования.

2. Тестирование при приёме на работу (в том числе при формировании кадрового резерва) (далее – тестирование) проводится с целью качественного отбора кадров для замещения вакантных должностей всех уровней, за исключением директора учреждения. Специалист по кадрам (лицо его замещающее) организует проведение тестирования кандидата по направлениям:

- оценка профессионального уровня и компетенций;
- психоэмоциональные качества (Приложение 1 к порядку проведения тестирования кандидатов для замещения вакантных должностей);
- оценка управленческих компетенций (для руководителей);
- оценка готовности работника к участию в инновационной деятельности учреждения (Приложение 2 к порядку проведения тестирования кандидатов для замещения вакантных должностей);
- оценка способности к саморазвитию, самообразованию у работников в ходе мониторинга профессиональной компетентности (Приложение 3 к порядку проведения тестирования кандидатов для замещения вакантных должностей).

3. Тестирование проводится в три этапа:

3.1. первый этап – рассмотрение документов кандидата (резюме, анкета, документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование);

3.2. второй этап – первичное собеседование с руководителем структурного подразделения, в рамках которого кандидату освещаются основные направления работы подразделения, должностные обязанности.

По результатам собеседования руководитель структурным подразделением подготавливает оценочный лист кандидата на замещение вакантной должности (Приложение 4 к порядку проведения тестирования кандидатов для замещения вакантных должностей);

3.3. третий этап – тестирование;

3.4. четвертый этап – итоговое собеседование.

4. Итоговое собеседование с кандидатом на вакантную должность в учреждении проводится комиссией по тестированию кандидатов на вакантные должности с обязательным участием представителей Управления социальной защиты населения по г. Югорску и Советскому району, членов общественного совета, членов Попечительского совета учреждения и членов первичной профсоюзной организации учреждения.

5. Решение о заключении с кандидатом трудового договора принимается комиссией по тестированию кандидатов на вакантные должности на основании результатов тестирования, с учетом протокола собеседования.



Приложение 1  
к Порядку проведения  
тестирования кандидатов  
для замещения вакантных

**Психологический тест**  
**на выявление психоэмоциональных особенностей и свойств личности**

Психологический тест позволит:

- быстро исследовать психоэмоциональные особенности и свойства личности кандидата;
- отсеять кандидатов, точно не подходящих для работы;
- отобрать людей, наиболее подходящих для конкретных задач по своему психологическому складу.

**Цель:** выявление психоэмоциональных особенностей и свойств личности при приеме кандидата на работу (в том числе при формировании кадрового резерва) в учреждение социального обслуживания.

**Время прохождения теста:** 10 минут.

**Инструкция:** Вам предложены утверждения. Ознакомьтесь с ними и ответьте «да», если это утверждение действительно для Вас, или «нет», если оно к Вам не относится.

№	Вопрос	ДА	НЕТ
1.	Обычно Вы высказываете свое мнения людям откровенно, не особо задумываясь над выбором слов и выражений		
2.	Вы быстро начинаете злиться или впадать в гнев		
3.	Вы можете ударить обидчика, оскорбившего Вас		
4.	После приема небольшой дозы алкоголя Вы становитесь несдержанным		
5.	Вы можете стать резким или нагрубить, когда заденут ваше самолюбие		
6.	В детстве Вы убегали из дома, обидевшись на родителей		
7.	Вы обижаетесь по пустякам		
8.	Перед важной встречей, событием Вы очень волнуетесь, нервничаете		
9.	Под влиянием эмоций Вы можете сказать такое, о чем потом будете жалеть		
10.	В возбужденном состоянии Вы плохо контролируете свои действия (можете бить посуду, швырять вещи, ломать предметы)		
11.	Вам приходилось расплачиваться за свою вспыльчивость (Вас наказывали, объявляли выговор, вас покидали друзья и т. п.)		
12.	Нередко Вы быстро покупаете понравившуюся Вам вещь, не успев рассмотреть и оценить ее как следует, и оказывается, что купили не то, что надо		
13.	Вы всегда стремитесь сделать работу до конца, но часто не успеваете и вынуждены наверстывать упущенное		
14.	Когда вы смотрите на себя в зеркало, то замечаете следы усталости и переутомления на своем лице		



15.	На работе и дома сплошные неприятности		
16.	Вы упорно боритесь со своими вредными привычками, но у вас не получается		
17.	Вас беспокоит будущее		
18.	Вам часто необходимы алкоголь, сигарета или снотворное, чтобы расслабиться после напряженного дня		
19.	Вокруг Вас происходят такие перемены, что голова идет кругом. Хорошо бы, если бы все не так стремительно менялось		
20.	Вы любите семью и друзей, но часто вместе с ними Вы чувствую скуку и пустоту		
21.	В жизни вы ничего не достигли и часто испытываете разочарование в самом себе		
22.	Вы любите быть в центре внимания		
23.	Вам легко удается найти тему для разговора с незнакомым человеком		
24.	Вы всегда внимательно слушаете собеседника		
25.	Имеются хотя бы две области, в которых Вы разбираетесь		
26.	Вас раздражает, если Вашим мнением пренебрегают		
27.	Вы хороший оратор		
28.	Вы будете продолжать разговор, если тема разговора Вам неизвестна		
29.	Вы любите больше говорить, чем слушать		
30.	Вы любите давать советы		
31.	Вы имеете собственное мнение по любому вопросу		
32.	Вы дадите понять собеседнику, что тема разговора Вам не интересна		

**Инструкция:** оцените по 7-балльной шкале, насколько в вас представлено каждое свойство, приведенное в таблице. Семь баллов означает, что в вашем поведении всегда проявляется свойство, описанное в левой части таблицы, 1 балл – что оно не проявляется никогда, для вас характерна его противоположность, описанная в правой части таблицы.

33.	Рветесь в спор	7 6 5 4 3 2 1	Уклоняетесь от спора
34.	Свои выводы сопровождаете тоном, не терпящим возражений	7 6 5 4 3 2 1	Свои выводы сопровождаете извиняющимся тоном
35.	Считаете, что добьетесь своего, если будете рьяно возражать	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что если будете возражать, то не добьетесь своего
36.	Не обращаете внимания на то, что другие не принимают доводов	7 6 5 4 3 2 1	Сожалеете, если видите, что другие не принимают доводов
37.	Спорные вопросы обсуждаете в присутствии оппонента	7 6 5 4 3 2 1	Рассуждаете о спорных проблемах в отсутствие оппонента
38.	Не смущаетесь, если попадаете в напряженную обстановку	7 6 5 4 3 2 1	В напряженной обстановке чувствуете себя неловко
39.	Считаете, что в споре надо проявлять свой характер	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что в споре не нужно демонстрировать



			свои эмоции
40.	Не уступаете в спорах	7 6 5 4 3 2 1	Уступаете в спорах
41.	Считаете, что люди легко выходят из конфликта	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что люди с трудом выходят из конфликта
42.	Если взрываетесь, то считаете, что без этого нельзя	7 6 5 4 3 2 1	Если взрываетесь, то вскоре ощущаете чувство вины

### Обработка и интерпретация результатов

#### 1. Уровень импульсивности, неуправляемой эмоциональной возбудимости (обрабатываются ответы на вопросы 1-12)

Подсчитывается количество утвердительных ответов (каждый утвердительный ответ оценивается в 1 балл, отрицательные ответы не учитываются).

10-12 баллов – свидетельствуют о высоком уровне импульсивности, неуправляемой эмоциональной возбудимости, что приводит к проблемам в деловых и личных отношениях.

5-9 баллов – свидетельствуют о присутствии признаков импульсивности, неуправляемой эмоциональной возбудимости.

4 балла и меньше – отсутствие импульсивности, неуправляемой эмоциональной возбудимости.

#### 2. Уровень самоконтроля и эмоциональной лабильности в стрессовых ситуациях (обрабатываются ответы на вопросы 13-21)

Подсчитываете количество положительных ответов по вопросам. Каждому ответу «да» присваивается 1 балл, ответ «нет» оценивается в 0 баллов.

0-4 балла – высокий уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Человек ведет себя в стрессовой ситуации довольно сдержанно и умеет регулировать свои собственные эмоции. Как правило, такие люди не склонны раздражаться и винить других и себя в происходящих событиях.

5-7 баллов – умеренный уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Человек не всегда правильно и адекватно ведет себя в стрессовой ситуации. Иногда он умеет сохранять самообладание, но бывают также случаи, когда незначительные события нарушают эмоциональное равновесие (человек «выходит из себя»).

8-9 баллов – слабый уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Такие люди характеризуются высокой степенью переутомления и истощения. Они часто теряют самоконтроль в стрессовой ситуации и не умеют владеть собой.

#### 3. Способность работать в команде (обрабатываются ответы на вопросы 22-32)

Подсчитываете количество положительных ответов по вопросам. Каждому ответу «да» присваивается 5 баллов, ответ «нет» оценивается в 0 баллов.

до 20 – не рекомендуется для командной работы.

20-39 – может работать в команде, контактный, но закрытый человек.

40-55 – командный игрок, контактный, легкий в общении человек.

#### 4. Уровень конфликтности (обрабатываются ответы на вопросы 33-42)

Подсчитывается сумма выбранных респондентом баллов.



*60 и более баллов* – высокая степень конфликтности. Зачастую человек сам ищет повод для споров.

*50-59 баллов* – выраженная конфликтность. Человек настойчиво отстаивает свое мнение, даже если это может отрицательно повлиять на его взаимоотношения с окружающими.

*30-49 баллов* – конфликтность выражена слабо. Человек умеет сглаживать конфликты и избегать критических ситуаций, но при необходимости готов решительно отстаивать свои интересы.

*15-29 баллов* – конфликтность не выражена. Тактичный человек, не любит конфликтов. Если же приходится вступать в спор, то всегда учитывает, как это может отразиться на его взаимоотношениях с окружающими.

*менее 15 баллов* – для человека свойственно избегать конфликтных ситуаций. Предпочитает отказаться от своих интересов, но избежать какой – либо напряженности в отношениях.

### **Результаты психологического теста на выявление психоэмоциональных особенностей и свойств личности**

**Цель:** выявление психоэмоциональных особенностей и свойств личности при приёме кандидата на работу в учреждение социального обслуживания.

#### ***1. Уровень импульсивности, неуправляемой эмоциональной возбудимости***

---

---

---

---

#### ***2. Уровень самоконтроля и эмоциональной лабильности в стрессовых ситуациях***

---

---

---

---

#### ***3. Способность работать в команде***

---

---

---

---

#### ***4. Уровень конфликтности***

---

---

---

---

**ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА**  
**"Оценка готовности работника к участию в инновационной деятельности учреждения"**

**Инструкция:** *Оцените, пожалуйста, предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале.*

№	Критерии	1	2	3	4	5
<b>I. Мотивационно-творческая направленность личности</b>						
1	Заинтересованность в творческой деятельности					
2	Стремление к творческим достижениям					
3	Стремление к лидерству					
4	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации					
5	Личная значимость творческой деятельности					
6	Стремление к самосовершенствованию					
Всего:						
<b>II. Креативность работника</b>						
7	Способность отказаться от стереотипов в профессиональной деятельности, преодолеть инерцию мышления					
8	Стремление к риску					
9	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям					
10	Способность к самоанализу, рефлексии					
Всего:						
<b>III. Профессиональные способности работника к осуществлению инновационной</b>						

деятельности						
11	Владение исследовательскими методами профессиональной деятельности					
12	Способность к планированию экспериментальной работы					
13	Способность к созданию авторской концепции					
14	Способность к организации эксперимента					
15	Способность к коррекции своей деятельности					
16	Способность использовать опыт творческой деятельности других специалистов					
17	Способность к сотрудничеству					
18	Способность творчески разрешать конфликты					
Всего:						
IV. Индивидуальные особенности личности работника						
19	Работоспособность в творческой деятельности					
20	Уверенность в себе					
21	Ответственность					
Всего:						

### Обработка результатов

На основе полученных результатов делаются выводы:

- о высоком уровне готовности работника к участию в инновационной деятельности учреждения – набрано от 84 до 71 балла;
- среднем уровне – от 70 до 55 баллов;
- низком уровне – менее 55 баллов.



**ТЕСТ**

**Оценка способности к саморазвитию, самообразованию у работников  
в ходе мониторинга профессиональной компетентности**

1. За что вас ценят ваши друзья?
  - а) Преданный и верный друг;
  - б) Сильный и готов в трудную минуту за них постоять;
  - в) Эрудированный, интересный собеседник.
  
2. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
  - а) Целеустремленный;
  - б) Трудолюбивый;
  - в) Отзывчивый.
  
3. Как вы относитесь к идее ведения личного ежедневника, к планированию своей работы на год, месяц, ближайшую неделю, день:
  - а) Думаю, что чаще всего это пустая трата времени;
  - б) Я пытался это делать, но нерегулярно;
  - в) Положительно, так как я давно это делаю.
  
4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться, лучше учиться?
  - а) Нет достаточно времени;
  - б) Нет подходящей литературы;
  - в) Не всегда хватает силы воли и настойчивости.
  
5. Каковы типичные причины ваших ошибок и промахов?
  - а) Невнимательный;
  - б) Переоцениваю свои способности;
  - в) Точно не знаю.
  
6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
  - а) Настойчивый;
  - б) Усидчивый.
  - в) Доброжелательный.
  
7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
  - а) Решительный;
  - б) Любопытный,
  - в) Справедливый.

8. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:

- а) Генератор идей;
- б) Критик;
- в) Организатор.

9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени:

- а) Сила воли;
- б) Память;
- в) Обязательность.

10. Что чаще всего вы делаете, когда у вас появляется свободное время?

- а) Занимаюсь любимым делом, у меня есть хобби;
- б) Читаю художественную литературу;
- в) Провожу время с друзьями либо в кругу семьи.

11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?

- а) Научная фантастика;
- б) Религия;
- в) Психология.

12. Кем бы вы могли себя максимально реализовать?

- а) Спортсменом;
- б) Ученым;
- в) Художником.

13. Каким чаще всего считают или считали вас учителя?

- а) Трудлюбивым;
- б) Сообразительным;
- в) Дисциплинированным.

14. Какой из трех принципов вам ближе всего и вы придерживаетесь его чаще всего?

- а) Живи и наслаждайся жизнью;
- б) Жить, чтобы больше знать и уметь;
- в) Жизнь прожить - не поле перейти.

15. Кто ближе всего к вашему идеалу?

- а) Человек здоровый, сильный духом;
- б) Человек, много знающий и умеющий;
- в) Человек, независимый и уверенный в себе.

16. Удастся ли вам в жизни добиться того, о чем вы мечтаете в профессиональном и личном плане?

- а) Думаю, что да;
- б) Скорее всего, да;
- в) Как повезет.

17. Какие фильмы вам больше всего нравятся?

- а) Приключенческо-романтические;

- б) Комедийно-развлекательные;
- в) Философские.

18. Представьте себе, что вы заработали миллиард. Куда бы вы предпочли его истратить?

- а) Путешествовал бы и посмотрел мир;
- б) Поехал бы учиться за границу или вложил деньги в любимое дело;
- в) Купил бы коттедж с бассейном, мебель, шикарную машину и жил бы в свое удовольствие.

**Ваши ответы на вопросы теста оцениваются следующим образом:**

Вопрос	Оценочные баллы ответов	Вопрос	Оценочные баллы ответов
1	2	3	4
1	а) 2 б) 1 в) 3	10	а) 2 б) 3 в) 1
2	а) 3 б) 2 в) 1	11	а) 1 б) 2 в) 3
3	а) 1 б) 2 в) 3	12	а) 1 б) 3 в) 2
4	а) 3 б) 2 в) 1	13	а) 3 б) 2 в) 1
5	а) 2 б) 3 в) 1	14	а) 1 б) 3 в) 2
6	а) 3 б) 2 в) 1	15	а) 1 б) 3 в) 2
7	а) 2 б) 3 в) 1	16	а) 3 б) 2 в) 1
8	а) 3 б) 2 в) 1	17	а) 2 б) 1 в) 3
9	а) 2 б) 3 в) 1	18	а) 2 б) 3 в) 1

**По результатам тестирования вы можете определить уровень вашей способности к саморазвитию и самообразованию.**

Суммарное число баллов, уровень способностей к саморазвитию и самообразованию:

- 18-25 - очень низкий уровень;
- 26-28 - низкий;
- 29-31 - ниже среднего;
- 32-34 - чуть ниже среднего;
- 35-37 - средний уровень;
- 38-40 - чуть выше среднего;
- 41-43 - выше среднего;
- 44-46 - высокий уровень;
- 47-50 - очень высокий уровень;
- 51-54 - наивысший.



Приложение 4  
к Порядку проведения  
тестирования кандидатов  
для замещения вакантных

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ  
по результатам первичного собеседования

Фамилия, имя, отчество кандидата \_\_\_\_\_

Наименование вакантной должности, на замещение которой претендует кандидат: \_\_\_\_\_

Наименование должности, фамилия, имя лица, проводившего собеседование \_\_\_\_\_

По результатам проведенного собеседования « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.,  
считаю, что уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению  
должности \_\_\_\_\_,

оценивается по следующей шкале: (отметить соответствующий пункт)

3 балла	высоко компетентен для замещения должности (в значительной степени)	
2 балла	в целом компетентен для замещения должности (компетентность соответствует требованиям должности)	
1 балл	ограниченно компетентен для замещения должности (только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации)	
0 баллов	некомпетентен для замещения должности	

Обоснование вывода (в случае присвоения крайних оценок)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

**Положение о комиссии  
по тестированию кандидатов на вакантные должности бюджетного  
учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Советский районный социально-реабилитационный центр для  
несовершеннолетних»  
(БУ «Советский районный центр для несовершеннолетних»)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок работы комиссии по тестированию кандидатов на вакантные должности (далее – Комиссия) в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский районный социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – учреждение).

1.2. Комиссия образуется приказом учреждения.

**2. Полномочия Комиссии**

2.1. Комиссия:

2.1.1. Оценивает кандидатов на основании представления на кандидата для замещения вакантной должности;

2.1.2. Проводит тестирование по направлениям:

- оценка профессионального уровня и компетенций;
- психоэмоциональные качества;
- оценка управленческих компетенций (для руководителей).

2.1.3. Проводит собеседование с кандидатом на вакантную должность.

**3. Состав Комиссии**

3.1. Состав Комиссии состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

3.2. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

3.3. В период временного отсутствия (нетрудоспособность, командировка, отпуск):

3.3.1. председателя Комиссии руководство Комиссией осуществляет заместитель председателя Комиссии;

3.3.2. секретаря Комиссии его обязанности возлагаются на юрисконсульта административно-хозяйственной части.



#### 4. Порядок работы Комиссии

4.1. Деятельность Комиссии осуществляется под руководством председателя Комиссии, а в его отсутствие (или по его поручению) - под руководством заместителя председателя Комиссии.

4.2. Организационно – техническое и информационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляет отдел кадров:

4.2.1. представляет в Комиссию информацию о наличии вакантных должностей;

4.2.2. проводит проверку документов, подтверждающие необходимое профессиональное образование представленных кандидатами;

4.2.3. подготавливает представление на кандидата на вакантную должность (Приложение 1 к положению о комиссии по тестированию кандидатов на вакантные должности).

4.2.4. обеспечивает организацию и исполнение иных вопросов, необходимых для подготовки и проведения конкурса, в том числе по указанию Комиссии.

#### 5. Заседание Комиссии

5.1. Для проведения заседания, в Комиссию представляются следующие документы:

- результаты тестирования;
- представление;
- должностная инструкция.

5.2. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее двух третей от общего количества её членов.

5.3. Решения Комиссии по результатам проведения тестирования и собеседования принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. Секретарь Комиссии в голосовании не участвует.

5.4. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

5.5. Решение Комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность либо отказа в таком назначении.

5.6. Результаты голосования Комиссии оформляются протоколом, которое подписывается председателем и секретарем Комиссии.

5.7. Решение является основанием для издания приказа учреждения на вакантную должность и заключения с ним трудового договора.

Приложение 1  
к Положению о комиссии  
по тестированию кандидатов  
на вакантные должности

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ**

на кандидата для замещения вакантной должности \_\_\_\_\_

должность

структурное подразделение

Фамилия, имя, отчество кандидата		
Дата рождения		
Адрес проживания		
Образование		
Соответствие требованиям профессиональному стандарту		
Общий стаж работы		
Последние три места работы		



**Состав комиссии  
по тестированию кандидатов на вакантные должности бюджетного  
учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Советский районный социально-реабилитационный центр для  
несовершеннолетних»  
(БУ «Советский районный центр для несовершеннолетних»)**

Председатель	Т.А. Емелина, директор;
Заместитель председателя	И.В. Горшанова, заместитель директора;
Секретарь	И.А. Михалицина, специалист по кадрам;
Члены комиссии:	У.В. Чалова, главный бухгалтер;
	М.В. Степанова, заведующий отделения информационно-аналитической работы;
	С.Е. Тунина, заведующий стационарным отделением социальной реабилитации;
	Л.В. Пальцева, заведующий отделением дневного пребывания;
	Представитель Управления социальной защиты населения по г.Югорску и Советскому району (по согласованию);
	Представитель Попечительского совета, общественного совета (по согласованию).