

## **МЕТОДИКА ГРОМАДСЬКОГО МОНІТОРИНГУ КОНКУРСУ НА ЗАМІЩЕННЯ ПОСАДИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

**Громадський моніторинг організації й проведення конкурсного відбору на заміщення вакантної посади керівника закладу охорони здоров'я**

### **ОБ'ЄКТ МОНІТОРИНГУ**

Об'єктом дослідження є діяльність органу управління закладів охорони здоров'я та конкурсної комісії, утвореної органом управління закладів охорони здоров'я, що здійснюється для проведення конкурсного відбору на заміщення вакантної посади керівника закладу охорони здоров'я.

### **ПРЕДМЕТ МОНІТОРИНГУ**

Предметом моніторингу є дотримання вимог, встановлених постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1094 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я» та врахування положень регламенту роботи конкурсної комісії з відбору керівників ЗОЗ, дотримання критеріїв оцінки конкурсних робіт, критеріїв оцінювання кандидатів для проведення конкурсного відбору на заміщення вакантної посади керівника закладу охорони здоров'я (у випадку їх затвердження конкурсною комісією).

### **СУБ'ЄКТ МОНІТОРИНГУ**

Короткостроковий (на перших етапах моніторингу): організації громадянського суспільства та/або їх представники, які є партнерами урядово-громадської ініціативи «Разом проти корупції», залучені до моніторингу з метою виявлення недоліків та прогалин конкурсної процедури.

Довгостроковий: організації громадянського суспільства та/або їх представники, що проводять моніторинг дотримання органом управління закладів охорони здоров'я та конкурсною комісією, створеною органом управління, вимог,

встановлених Порядком проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я».

## **МЕТА**

Мета моніторингу полягає у виявленні недоліків та прогалин конкурсної процедури та одночасно з цим проведенні об'єктивної оцінки дотримання органом управління закладів охорони здоров'я та конкурсною комісією, створеною органом управління, вимог, встановлених постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1094 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я».

## **ПРИНЦИПИ МОНІТОРИНГУ**

Принцип об'єктивності – громадський моніторинг відображає реальний стан дотримання вимог, встановлених постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1094 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я» та рекомендаційних документів, розроблених в рамках урядово-громадської ініціативи «Разом проти корупції» (регламенту, критеріїв оцінювання кандидатів та конкурсних робіт), незалежно від суб'єктивного ставлення моніторів до об'єкту дослідження.

## **ЗАВДАННЯ МОНІТОРИНГУ**

1. Виявити прогалини у відомчих розпорядчих документах в частині організації та проведення конкурсів на заміщення вакантних посад керівників закладів охорони здоров'я.
2. Виявити порушення, які допускають органи управління закладів охорони здоров'я та конкурсні комісії, створені органом управління закладів охорони здоров'я для проведення конкурсного відбору на заміщення вакантної посади керівника закладу охорони здоров'я.
3. Виявити актуальні проблеми, що виникають у потенційних кандидатів на заміщення посад керівника закладу охорони здоров'я.
4. Оцінити стан інформування громадян про процес організації та проведення конкурсних відборів керівників закладів охорони здоров'я.

5. Напрацювати пропозиції, рекомендацій змін та доповнень до постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1094 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я», а також рекомендаційних документів (регламенту, критеріїв оцінювання кандидатів та конкурсних робіт).

## **ВИБІРКА ТА ПОРЯДОК МОНІТОРИНГУ**

До моніторингу залучені представниками громадських об'єднань в регіоні проведення конкурсного відбору та/або залучені експерти, які збирають інформацію та аналізують процес організації та проведення конкурсного відбору. Регулярний моніторинг забезпечить репрезентативність даних та виключатиме вибірковість при здійсненні аналізу.

До початку проведення громадського моніторингу, потенційним громадським моніторам рекомендується надіслати до органу управління закладом охорони здоров'я запит на отримання публічної інформації про вакантні посади керівників закладів охорони здоров'я та дату виникнення вакантної посади.

Монітор виставляє бали згідно із шкалою оцінювання та **Опитувальником**, відповідно до кожного із запропонованих критеріїв.

Відповідно до Порядку проведення конкурсу на зайняття посади керівника закладу охорони здоров'я конкурсна комісія може бути сформована як:

- постійно діюча або
- для проведення окремого конкурсу.

З урахуванням двох можливих типів конкурсної комісії, монітор застосовує ті критерії та шкалу оцінювання, що визначені для типу комісії: окремі критерії (позначені у Опитувальнику, що додається, як «\*») не застосовуються, якщо станом на дату початку моніторингу постійно діюча конкурсна комісія вже сформована.

Монітор має обов'язки стосовно дистанційного вивчення інформації про конкурсний відбір з відкритих джерел (насамперед, офіційний веб-ресурс органу управління), а також особистого обстеження умов проведення конкурсу, спостереження за діями членів конкурсної комісії та вивчення документації. Моніторинг передбачає щонайменше один візит монітора на засідання конкурсної комісії.

За результатами моніторингу складається звіт (заповнена таблиця оцінювання – **Опитувальник**), виставляється оцінка та готуються рекомендації щодо усунення недоліків у процедурі.

Моніторинг включає в себе кількісний та якісний аналіз.

Кількісний аналіз складається за результатами показникової кількості балів чотирьох розділів. Кожен розділ має свою шкалу та порядок оцінювання. При підрахунку загального рівня організації та проведення конкурсу сумуються результати у балах, які були отримані за кожен розділ (Для моніторингу, коли конкурсна комісія лише формується – 300 балів; для моніторингу, коли конкурсна комісія сформована станом на дату прийняття рішення про проведення конкурсу, – 270 балів).

Якісний аналіз, що проводиться згідно з **Опитувальником до методики громадського моніторингу конкурсу на заміщення посади керівника закладу охорони здоров'я**, дозволяє виявити прогалини у розпорядчих документах, порушення під час організації та проведення конкурсного відбору та виявити актуальні проблеми, що виникають у потенційних кандидатів на заміщення посад керівника закладу охорони здоров'я.

### **ОЦІНКА РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ**

<b>Для моніторингу, коли конкурсна комісія лише формується</b>	<b>Для моніторингу, коли конкурсна комісія сформована станом на дату прийняття рішення про проведення конкурсу (дата початку моніторингу)</b>
<b>Максимальна кількість балів 300</b>	<b>Максимальна кількість балів 270</b>
Незадовільний рівень від 0 до 60	Незадовільний рівень від 0 до 54
Низький рівень від 61 до 120	Низький рівень від 55 до 108
Задовільний рівень від 121 до 180	Задовільний рівень від 109 до 162
Середній рівень від 181 до 240	Середній рівень від 163 до 216
Високий рівень від 241 до 300	Високий рівень від 217 до 270

## **КРИТЕРІЇ ДЛЯ АНАЛІЗУ**

### **1. Діяльність органу управління та Громадської ради при органі управління:**

- Повнота складу конкурсної комісії (оприлюднення оголошення про залучення представників громадських об'єднань до складу комісії; проведення відбору для включення представників громадських об'єднань до складу Конкурсної комісії)
- Дотримання термінів формування складу конкурсної комісії
- Розгляд та визначення кандидатур представників громадських об'єднань, трудових колективів до складу комісії; проведення відбору для включення представників громадських об'єднань, трудових колективів до складу Конкурсної комісії
- Відвідування засідань конкурсної комісії представниками органу управління
- Комунікація: інформування про засідання, оприлюднення та внутрішній обмін матеріалами та ін.
- Поширення інформації про вакансію на офіційному сайті органу управління, особистих сторінках керівників органу управління у соціальних мережах, профільних сайтах («Пропоную роботу», «job.ua» тощо).
- Сприяння залученню засобів масової інформації до висвітлення конкурсу
- Сприяння до використання для роботи конкурсної комісії Типового регламенту, критеріїв оцінки кандидатів, критеріїв оцінки конкурсних робіт кандидатів

### **2. Діяльність Конкурсної комісії**

- Відповідність протоколів засідань вимогам Порядку
- Наявність Регламенту
- Наявність критеріїв оцінки конкурсних робіт та співбесід із кандидатом
- Відвідування засідань, рівень залученості членів конкурсної комісії до діяльності комісії
- Аналіз членами комісії конкурсних робіт кандидатів (зокрема з використанням критеріїв оцінки конкурсних робіт)

### **3. Діяльність представників громадських об'єднань та трудового колективу у складі Конкурсної комісії**

- Відвідування засідань представниками громадських об'єднань, трудового колективу
- Аналіз представниками громадських об'єднань дос'є кандидатів та моніторинг їх добропорядності

- Аналіз представниками громадських об'єднань конкурсних робіт кандидатів (зокрема, з використанням критеріїв оцінки конкурсних робіт)
- Сприяння залученню засобів масової інформації до конкурсної процедури з боку представників громадських об'єднань

#### **4. Публічне інформування про роботу Конкурсної комісії**

- Оприлюднення рішення про утворення Конкурсної комісії
- Розміщення інформації про оголошення конкурсу
- Оприлюднення відеозапису засідання Конкурсної комісії, під час якого було проведено співбесіди із кандидатами (після проведення усіх співбесід)
- Присутність представників засобів масової інформації на засіданнях Конкурсної комісії
- Оприлюднення рішень та протоколів засідань Конкурсної комісії
- Оприлюднення конкурсних робіт кандидатів (після проведення усіх співбесід)

**ОПИТУВАЛЬНИК ДО МЕТОДИКИ ГРОМАДСЬКОГО МОНІТОРИНГУ КОНКУРСУ НА ЗАМІЩЕННЯ ПОСАДИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

\_\_\_\_\_

*(вказати ПІБ монітора, якщо монітор представляє ГО, вказати назву ГО)*

\_\_\_\_\_

*(вказати контактні дані монітора для зв'язку: електронна адреса, номер тел.)*

**Критерії оцінки організації й проведення конкурсного відбору на заміщення вакантної посади керівника закладу охорони здоров'я**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*(вказати назву закладу охорони здоров'я)*

При відповіді «НІ» – виставляється оцінка 0. При відповіді «ТАК» якщо в питанні є варіативність – необхідно визначити пропорційну оцінку (із урахуванням наведеної до критерію шкали).	Максимальний бал	Бал	Примітки
<b>1. Діяльність органу управління та Громадської ради при органі управління</b>	<b>89/74 балів можливо</b>		
1.1. Рішення про проведення конкурсу було прийняте органом управління протягом трьох робочих днів з моменту виникнення вакантної посади	10		
1.2. Оголошення про початок формування конкурсної комісії оприлюднено на	5		

офіційному веб-сайті органу управління одночасно з оприлюдненням рішення про проведення конкурсу * <sup>1</sup>			
<b>1.3.</b> В оголошенні про початок формування конкурсної комісії встановлено строк не менш ніж 15 днів для надання пропозицій кандидатур до складу конкурсної комісії *	5		
<b>1.4.</b> Громадська рада при органі управління протягом 15 днів після оприлюднення оголошення про початок формування конкурсної комісії внесла пропозиції щодо представників громадськості до складу конкурсної комісії * <i>(5 балів - прийняла рішення про включення представників громадськості; 2 бали – розглянула питання про включення представників громадськості; 1 бал – провела засідання; 0 балів – засідання протягом визначеного часу не проведено)</i>	5		
<b>1.5.</b> Рішення органу управління про утворення конкурсної комісії було прийняте не пізніше ніж через 20 днів після оприлюднення рішення про проведення конкурсу	5		
<b>1.6.</b> До складу конкурсної комісії, створеної органом управління, входять у рівній кількості:	<b>30<sup>2</sup></b>		
- представники органу управління;	10		

<sup>1</sup> Тут і далі критерії з позначкою «\*» не оцінюються при проведенні моніторингу, якщо станом на дату початку моніторингу постійно діюча конкурсна комісія вже сформована

<sup>2</sup> Тут і далі жирним позначено оцінку, де наявна градація балів. Це максимальна кількість балів, яку можна отримати за відповідним критерієм.



<p>- представники трудового колективу відповідного закладу, обрані на загальних зборах трудового колективу;</p> <p>(не включаються для новоствореного закладу охорони здоров'я)</p>	10		
<p>- представники громадськості:</p> <p>представники громадської ради органу управління або особи (за згодою), делеговані громадськими об'єднаннями з питань захисту інтересів громадян у сфері охорони здоров'я та/або у сфері запобігання корупції і антикорупційної діяльності (за умови реєстрації таких громадських об'єднань не менш як за два роки до дати рішення про проведення конкурсу) та погоджені громадською радою при органі управління - по одній особі від кожного громадського об'єднання.</p> <p><i>у примітках необхідно надати інформацію про те, чи є представники громадськості членами Громадської ради або представниками громадських об'єднань, які не включені до складу Громадської ради</i></p>	10		
<p><b>1.7.</b> Кількість членів конкурсної комісії з проведення конкурсу на зайняття посади керівника закладу охорони здоров'я відповідають встановленим вимогам (обрати один із варіантів згідно із типом закладу охорони здоров'я):</p>	10		

- для державного закладу охорони здоров'я: 9-12 осіб;	-		
- для комунального закладу охорони здоров'я: 6-9 осіб;	-		
- для новоствореного державного закладу охорони здоров'я: 9-10 осіб;	-		
- для новоствореного комунального закладу охорони здоров'я: 6-8 осіб	-		
<b>1.8.</b> Рішенням органу управління головою комісії було затверджено представника громадськості або трудового колективу	5		
<b>1.9.</b> Орган управління забезпечував діяльність конкурсної комісії	9		
- засідання конкурсної комісії проводились у приміщенні органу управління та/або орган управління забезпечував інше належне місце для засідання комісії	3		
- налагоджено внутрішній ефективний обмін документами із членами конкурсної комісії (члени комісії вчасно та у повному обсязі отримували документи)	3		
- інформування про засідання конкурсної комісії здійснювалось заздалегідь	3		
<b>1.10.</b> Представники органу управління відвідували засідання конкурсної комісії <i>(5 балів – відвідували усі засідання у повному складі; 2 бали – відвідували не менше двох засідань у кількості двох представників; 1 бал – відвідували одне засідання у кількості одного-двох</i>	5		

представників; 0 балів – інші варіанти відвідування)			
<b>усього:</b>	<b>89/74</b>		
<b>2. Діяльність Конкурсної комісії</b>	<b>156/151 балів можливо</b>		
<p><b>2.1.</b> Строк проведення конкурсу конкурсною комісією становив не більш як 30 календарних днів.</p> <p><i>Початком проведення конкурсу вважається дата, на яку призначено засідання конкурсної комісії з розгляду заяв претендентів і доданих до них документів. Проведення конкурсу завершується в день ухвалення конкурсною комісією рішення про затвердження його результатів.</i></p>	5		
<p><b>2.2.</b> Конкурсна комісія затвердила Регламент роботи конкурсної комісії</p> <p><i>у примітці зазначити, чи комісія використала Регламент, розроблений в рамках урядово-громадської ініціативи «Разом проти корупції», або власний розроблений текст Регламенту</i></p>	10		
<p><b>2.3.</b> Конкурсна комісія оприлюднила оголошення про проведення конкурсу не пізніше ніж протягом трьох днів після формування її складу*</p>	5		
<p><b>2.4.</b> В оголошенні про проведення конкурсу було зазначено такі відомості:</p>	<b>8</b>		
- правові підстави проведення конкурсу;	1		
- найменування, юридичне та фактичне місцезнаходження закладу, основні напрями його діяльності з додержанням вимог	1		

законодавства про інформацію з обмеженим доступом, статут, структура закладу, а також кошторисні призначення для фінансового забезпечення діяльності закладу;			
- дата початку, кінцевий строк і адреса приймання документів для участі у конкурсі;	1		
- номер телефону та адреса електронної пошти для довідок;	1		
- перелік документів, що подаються претендентом для участі в конкурсі;	1		
- вимоги до претендента та конкурсної пропозиції;	1		
- умови оплати праці керівника закладу із зазначенням істотних умов контракту;	1		
- дата і місце проведення конкурсу.	1		
<b>2.5.</b> Встановлені конкурсною комісією вимоги до претендентів <b>не</b> виходили за рамки установлених законодавством вимог	5		
<b>2.6.</b> Після дати оприлюднення оголошення документи для участі у конкурсі приймалися конкурсною комісією у строк не менше 14 календарних днів, але не більше 30 календарних днів	5		
<b>2.7.</b> Конкурсна комісія на засідання перевірила документи, подані претендентами щодо відповідності установленим вимогам, щодо кожного претендента	5		
<b>2.8.</b> Конкурсна комісія <b>не</b> вимагала від кандидатів на посаду інших документів,	5		

<p>аніж тих, що передбачені п. 28 Положення</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) копію паспорта громадянина України;</li> <li>2) письмову заяву про участь у конкурсі із зазначенням основних мотивів для зайняття посади за формою згідно з додатком 1;</li> <li>3) резюме у довільній формі;</li> <li>4) автобіографію (у випадках, визначених законодавством);</li> <li>5) копію (копії) документа (документів) про освіту, науковий ступінь, вчене звання, кваліфікаційну категорію, підвищення кваліфікації, які підтверджують відповідність претендента кваліфікаційним вимогам до керівника закладу охорони здоров'я, а також копію трудової книжки або інших документів, що підтверджують досвід роботи;</li> <li>6) згоду на обробку персональних даних згідно з додатком 2;</li> <li>7) конкурсну пропозицію обсягом не більше 15 сторінок друкованого тексту в паперовій та електронній формі;</li> <li>8) довідку МВС про відсутність судимості;</li> <li>9) медичні довідки про стан здоров'я, щодо перебування особи на обліку у психоневрологічному та наркологічному закладі охорони здоров'я за</li> </ol>			
--	--	--	--

<p><i>формами, затвердженими МОЗ;</i></p> <p>10) попередження стосовно встановлених Законом України “Про запобігання корупції” вимог та обмежень, підписане претендентом на посаду, за формою згідно з додатком 3;</p> <p>11) заяву про відсутність у діях особи конфлікту інтересів</p> <p>12) підтвердження подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік</p>			
<p><b>2.9.</b> Конкурсна комісія <b>не</b> розголошувала зміст документів, поданих претендентами, до початку засідання комісії, на якому проводився їх розгляд</p>	5		
<p><b>2.10.</b> Конкурсна комісія <b>не</b> розглядала конкурсні пропозиції претендентів на першому засіданні конкурсної комісії і не розголошувала їх зміст до завершення заслуховування усіх кандидатів</p>	5		
<p><b>2.11.</b> Члени конкурсної комісії <b>не</b> виготовляли паперові, електронні (фото) копії конкурсних пропозицій до завершення заслуховування усіх кандидатів</p>	5		
<p><b>2.12.</b> Конкурсна комісія затвердила критерії оцінки конкурсних робіт та співбесід із кандидатами</p> <p><i>у примітці зазначити, чи комісія використала критерії оцінювання, оприлюднені на офіційному веб-сайті МОЗ, або власні розроблені критерії. У</i></p>	25		

<p><i>разі, якщо комісія використала власно розроблені критерії, наскільки вони детальні та дозволяють обрати найбільш добропорядних та професійних кандидатів.</i></p>			
<p><b>2.13.</b> Конкурсна комісія оцінила професійний досвід, знання, якості та конкурсні пропозиції учасників конкурсу із використанням критеріїв оцінювання та дотримуючись критеріїв оцінювання (не відбувалося неправомірно завищеного оцінювання окремих кандидатів, попри невідповідність їх знань, умінь, особистих якостей чи їхніх конкурсних робіт критеріям оцінювання)</p>	25		
<p><b>2.14.</b> Конкурсна комісія залучила до роботи експертів/фахівців/науковців з відповідної галузі знань з правом дорадчого голосу для проведення оцінки конкурсної пропозиції та співбесіди щодо відповідності професійної компетентності претендента встановленим вимогам</p>	5		
<p><b>2.15.</b> Засідання конкурсної комісії відповідали вимогам правоможності (<i>засідання конкурсної комісії є правоможним у разі участі в ньому не менш як двох третин її складу</i>)</p>	10		
<p>- якщо усі засідання комісії відповідали вимогам правоможності, критерій оцінюється у максимальну кількість балів</p>	-		
<p>- якщо одне або більше засідань комісії не відповідали вимогам правоможності, критерій оцінюється пропорційно на розсуд монітора із</p>	-		

наданням роз'яснення у примітках			
<b>2.16.</b> Рішення конкурсної комісії приймалися шляхом відкритого поіменного голосування	<b>10</b>		
- якщо усі засідання комісії відповідали вимогам правоможності, критерій оцінюється у максимальну кількість балів	-		
- якщо одне або більше засідань комісії не відповідали вимогам правоможності, критерій оцінюється пропорційно на розсуд монітора із наданням роз'яснення у примітках	-		
<b>2.17.</b> Рішення конкурсної комісії приймалися більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні	<b>5</b>		
- якщо усі засідання комісії відповідали вимогам правоможності, критерій оцінюється у максимальну кількість балів	-		
- якщо одне або більше засідань комісії не відповідали вимогам правоможності, критерій оцінюється пропорційно на розсуд монітора із наданням роз'яснення у примітках	-		
<b>2.18.</b> Пропозиції про включення питання до порядку денного, внесені будь-яким членом конкурсної комісії, ставилися на голосування чи автоматично додавалися до порядку денного, заслуховувалися (не ігнорувалися)	<b>5</b>		
<b>2.19.</b> Секретар конкурсної комісії забезпечував:	<b>4</b>		
- ведення та оформлення протоколів засідань	<b>2</b>		



конкурсної комісії;			
- підготовку проекту порядку денного засідання та надсилання його членам конкурсної комісії	2		
<b>2.20.</b> Рішення конкурсної комісії:	<b>4</b>		
- оформлювались протоколом не пізніше наступного робочого дня після проведення засідання	2		
- підписувались усіма присутніми на засіданні членами конкурсної комісії	2		
<b>усього:</b>	<b>156/151</b>		
<b>3. Діяльність представників громадських об'єднань та трудового колективу у складі Конкурсної комісії</b>	<b>20/15 балів можливо</b>		
<b>3.1.</b> Представники трудового колективу у складі конкурсної комісії були обрані на загальних зборах трудового колективу *	5		
<b>3.2.</b> Представники громадських об'єднань та трудового колективу у складі конкурсної комісії вносили пропозиції щодо залучення до роботи комісії експертів/фахівців/науковців з відповідної галузі знань з правом дорадчого голосу	5		
<b>3.3.</b> Представники громадських об'єднань у складі конкурсної комісії надавали коментарі засобам масової інформації щодо проведення конкурсу	5		
<b>3.4.</b> Представники громадських об'єднань у складі конкурсної комісії поширювали	5		

інформацію про проведення конкурсу у соціальних мережах			
<b>усього:</b>	<b>20/15</b>		
<b>4. Публічне інформування про роботу Конкурсної комісії</b>	<b>35/30 балів можливо</b>		
<b>4.1.</b> Оголошення про початок формування конкурсної комісії оприлюднено на офіційному веб-сайті органу управління (одночасно з оприлюдненням рішення про проведення конкурсу) *	5		
<b>4.2.</b> Конкурсна комісія оприлюднювала на офіційному веб-сайті органу управління інформацію про рішення конкурсної комісії не пізніше наступного робочого дня після підписання протоколу	5		
<b>4.3.</b> Представники засобів масової інформації були присутні на засіданнях конкурсної комісії <i>(Представники засобів масової інформації мають право бути присутніми на засіданнях конкурсної комісії під час розкриття пакетів документів, поданих претендентами, їх розгляду, під час заслуховування конкурсних пропозицій учасників та оголошення результатів конкурсу).</i>	5		
<b>4.4.</b> Засідання конкурсної комісії під час заслуховування конкурсних пропозицій учасників було записане на відео	10		
<b>4.5.</b> Відеозапис засідання конкурсної комісії під час заслуховування конкурсних пропозицій учасників був оприлюднений на	5		

офіційному веб-сайті органу управління не пізніше наступного дня з дати проведення засідання			
<b>4.6.</b> Результати конкурсу були оприлюднені на офіційному веб-сайті органу управління	5		
<b>усього:</b>	<b>35/30</b>		

**Питання для коментування громадським монітором:**

Якщо органом управління було включено представників громадських об'єднань попри відсутність Громадської ради при органі управління; у який спосіб відбулось включення, описати механізм

Чи було включено до складу конкурсної комісії, щодо якої є документально підтверджена інформація про:

- наявність судимості за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку;
- накладення адміністративного стягнення за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення - протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили;
- наявність конфлікту інтересів.

У випадку, якщо така особа була включена, вкажіть, на якому етапі роботи комісії було отримано інформацію про наявність зазначених характеристик у даної особи? Чи відображалась інформація про вказане у протоколах засідання комісії?

Якщо членами конкурсної комісії надавалась окрема думка до протоколу засідання комісії, чи була оприлюднена така окрема

думка як невід'ємна частина протоколу

Якщо під час проведення конкурсного відбору, членом конкурсної комісії без поважних причин було пропущено два або більше засідань конкурсної комісії підряд, чи були повноваження члена конкурсної комісії припинені рішенням органу управління?

Загальна оцінка конкурсу: чи був він незалежним, відкритим та сфокусованим на обранні найбільш достойних кандидатів? Рекомендації монітора.