



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
БУРЯД УЛАСАЙ СОЁЛОЙ ЯАМАН**

АДМИНИСТРАЦИЙ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ И ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
БУРЯД УЛАСАЙ ТОНСОЙ ДОШОНЬН БА БУРЯД УЛАСАЙ ЗАСАГАЙ ГАЗАРАЙ ЗАХИРГААН
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО В РЕЕСТРЕ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
БУРЯД УЛАСАЙ ГҮРЭНЭЙ ЗАСАГАЙ ГҮСЭДХЖЫ ЗУРГААНУУДАЙ ГҮРИМШУУЛГЫН
ХҮҮЛИТЭР ҮРЭГ ЭСЭГНЭГҮЙ РЕЕСТРЭ БҮРИДСӨЛДЭ АБТАА
ПРИКАЗ
ПОМЕЩАЮЩИЙСЯ В РЕЕСТРАЦИОННОЙ РЕГИСТРАЦИИ
ГҮЭНЭЙ БҮРИДСӨЛДЭ АБТААН ДУГААР

«16» *дөвөрши* 2022

№ *0326-22-069*

№ *003-51*

«*14*» «*03*» 20*22* г.

г. Улан-Удэ

**Об утверждении Положения о порядке работы конкурсной
комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной
должности государственной гражданской службы и формирования
кадрового резерва в Министерстве культуры Республики
Бурятия и Порядка и методики проведения конкурса
на замещение вакантной должности государственной гражданской
службы и формирования кадрового резерва в Министерстве
культуры Республики Бурятия**

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», единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397, приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и формирования кадрового резерва в Министерстве культуры Республики Бурятия (приложение № 1).

2. Утвердить Порядок и методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и формирования кадрового резерва в Министерстве культуры Республики Бурятия (приложение № 2).

3. Признать утратившим силу приказ Министерства культуры Республики Бурятия от 30.05.2018 № 003-240 «Об утверждении Положения о порядке работы конкурсной комиссии Министерства культуры Республики Бурятия, Порядка и методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Бурятия и формирование кадрового резерва по должностям государственной гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется министром культуры Республики Бурятия» (зарегистрирован в реестре нормативных правовых актов органов исполнительной власти Республики Бурятия 08.06.2018 № 032018177).

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

И.о. министра



Б.В. Цыбиков

Положение
о порядке работы конкурсной комиссии для проведения конкурса
на замещение вакантной должности государственной гражданской
службы и формирования кадрового резерва в Министерстве
культуры Республики Бурятия

1. Общие положения

1.1. Конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и формирования кадрового резерва в Министерстве культуры Республики Бурятия (далее - Комиссия) является коллегиальным органом, сформированным для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Бурятия и формирование кадрового резерва по должностям государственной гражданской службы Республики Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется министром культуры Республики Бурятия (далее - конкурс).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, Конституцией Республики Бурятия, законами Республики Бурятия, указами и распоряжениями Главы Республики Бурятия, постановлениями и распоряжениями Правительства Республики Бурятия, а также настоящим Положением.

1.3. Персональный состав Комиссии утверждается приказом Министерства культуры Республики Бурятия (далее - Министерство).

2. Задачи и полномочия Комиссии

2.1. Основными задачами Комиссии являются:

- обеспечение равных условий для всех кандидатов, принимающих участие в конкурсе;
- отбор кандидатов, наиболее соответствующих квалификационным требованиям к должности государственной гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс;
- объективная оценка профессиональных и личностных качеств

кандидатов, принимающих участие в конкурсе;

- определение победителя конкурса.

2.2. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач:

на первом этапе:

- рассматривает документы, представленные кандидатами в установленном порядке для участия в конкурсе;

- определяет соответствие кандидатов квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя - к специальности, направлению подготовки;

на втором этапе в ходе тестирования и индивидуального собеседования с кандидатами:

- оценивает профессиональные и личностные качества кандидата, учитывая соответствие кандидата квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для выполнения обязанностей по должности, на замещение которой проводится конкурс. Конкурс проводится в соответствии с Порядком и методикой проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Бурятия и формирование кадрового резерва по должностям государственной гражданской службы Республики Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется министром культуры Республики Бурятия;

- принимает решение о признании одного из кандидатов победителем конкурса либо об отсутствии победителя;

- отбирает из числа участников конкурса кандидатов, подлежащих зачислению в кадровый резерв Министерства (с согласия кандидатов).

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

В состав Комиссии входят министр культуры Республики Бурятия и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), а также независимые эксперты - представители научных,

образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы.

В состав Комиссии наряду с независимыми экспертами включаются представители Общественного совета при Министерстве (далее - Общественный совет). Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов Комиссии. Представители Общественного совета, включаемые в состав Комиссии по запросу министра культуры Республики Бурятия, определяются решением Общественного совета.

Включаемые в состав Комиссии независимые эксперты приглашаются и отбираются Администрацией Главы Республики Бурятия и Правительства Республики Бурятия по запросу министра культуры Республики Бурятия, а в его отсутствие - лицом, его замещающим, направленному без указания персональных данных независимых экспертов, в порядке, установленном нормативным правовым актом Республики Бурятия, принятым с учетом порядка, установленного Правительством Российской Федерации.

Состав Комиссии на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

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

Общий срок пребывания независимого эксперта в Комиссии не может превышать три года. Исчисление указанного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав Комиссии. В указанный срок засчитывается срок пребывания независимого эксперта в аттестационной комиссии Министерства.

Повторное включение данного независимого эксперта в состав Комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в Комиссии.

3.2. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости на основании приказа Министерства о проведении конкурса при условии наличия не менее двух кандидатов.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания

Комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Заседания Комиссии проводит председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

3.3. Решение Комиссии по результатам проведения конкурса принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего.

Каждый член Комиссии по окончании индивидуального собеседования с кандидатом заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 (далее - единая методика), результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом Комиссии решение.

3.4. Решение Комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для:

- назначения его на соответствующую вакантную должность государственной гражданской службы;
- отказа в таком назначении;
- зачисления в кадровый резерв Министерства (с согласия кандидата).

3.5. Результаты голосования Комиссии оформляются решением Комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Бурятия по форме согласно приложению № 4 к единой методике и (или) протоколом заседания Комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к единой методике.

3.6. Организационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляет отдел правовой работы и государственной службы Министерства.

**Порядок и методика
проведения конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы и формирования кадрового
резерва в Министерстве культуры Республики Бурятия**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Порядок и методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Бурятия и формирование кадрового резерва по должностям государственной гражданской службы Республики Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется министром культуры Республики Бурятия, разработаны 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», единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 (далее - единая методика).

1.2. При проведении конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Бурятия и формирование кадрового резерва по должностям государственной гражданской службы Республики Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется министром культуры Республики Бурятия (далее - конкурс), кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с действующим законодательством.

1.3. Целью использования настоящего Порядка и методики является отбор на альтернативной основе кандидатов, соответствующих установленным квалификационным требованиям к должности, а также:

- обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе;
- обеспечение права государственных гражданских служащих государственных органов на должностной рост на конкурсной основе;

- формирование кадрового резерва государственного органа для замещения вакантных должностей гражданской службы.

1.4. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

2. Объявление конкурса и предварительное тестирование претендентов

2.1. Конкурс в Министерстве культуры Республики Бурятия (далее - министерство) объявляется по решению министра культуры Республики Бурятия, а в его отсутствие - лицом, его замещающим, и оформляется приказом Министерства.

2.2. Опубликование объявления о проведении конкурса и прием документов осуществляются в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», единой методикой.

2.3. Информация о проведении конкурса направляется в Комитет государственной службы Администрации Главы Республики Бурятия и Правительства Республики Бурятия для размещения объявления о приеме документов для участия в конкурсе на официальном портале Республики Бурятия.

2.4. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

2.5. Условия прохождения предварительного теста определяются разделом III единой методики.

3. Проведение конкурса

3.1. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе на официальном сайте Министерства и государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

- наименование вакантной должности гражданской службы;
- квалификационные требования для замещения этой должности;
- условия прохождения гражданской службы;
- место и время приема документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе;
- срок, до истечения которого принимаются указанные документы;
- предполагаемая дата проведения конкурса;
- место и порядок его проведения;
- сведения о методах оценки;
- положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;
- другие информационные материалы.

3.2. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Министерство:

- а) личное заявление;
- б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;
- в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);

копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.3. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в Министерстве, в котором он замещает должность гражданской службы, подает заявление на имя министра, а в его отсутствие - лица, его замещающего.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в ином государственном органе, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой Министерства анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

3.4. Документы, указанные в пунктах 1.2 и 1.3 настоящего Порядка и методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» представляются в государственный орган гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

Порядок представления документов в электронном виде устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 05.03.2018 № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации».

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема.

На основании представленных документов Комиссия принимает решение о допуске гражданина (гражданского служащего) к участию во 2-м этапе конкурса.

3.5. 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 претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

3.6. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

3.7. 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 (направляется на указанный в заявлении адрес электронной почты, а в случае его отсутствия на указанный в заявлении адрес). 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.

3.8. Претендент на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.9. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

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.

3.10. Министерство не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на своем официальном сайте и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме (на указанный в заявлении адрес электронной почты, а в случае его отсутствия на указанный в заявлении адрес), при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

3.11. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

3.12. Комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

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

3.14. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур в Министерстве в обязательном порядке используются такие методы оценки, как тестирование и индивидуальное собеседование.

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, а также лидерство и принятие управленческих решений.

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

3.15. Тестирование проводится:

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).

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 (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: 1 балл за правильный ответ.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

3.16. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители Комиссии. Члены Комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем Комиссии.

3.17. В ходе индивидуального собеседования Комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения тестирования, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

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).

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

3.19. Принятие решения Комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования Комиссии с кандидатом не допускается.

Комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

3.20. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами Комиссии по результатам индивидуального собеседования, оцениваемых членами Комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.

3.21. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь Комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

3.22. Решение 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.

3.23. Результаты голосования Комиссии оформляются решением

Комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 и (или) протоколом заседания Комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к единой методике.

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

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

4. Заключительные положения

4.1. По результатам конкурса издается приказ Министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность государственной гражданской службы, с победителем конкурса заключается служебный контракт.

Если Комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Министерства кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается акт Министерства о включении его в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

В случае отказа кандидата, победившего в конкурсе, заключить служебный контракт на вакантную должность гражданской службы Комиссия вправе предложить данную вакантную должность следующему кандидату, получившему наибольшее количество голосов.

4.2. 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.

4.3. Секретарь Комиссии в 7-дневный срок со дня завершения конкурса сообщает в письменном виде кандидатам, участвовавшим в конкурсе, их результаты (на указанный в заявлении адрес электронной почты, а в случае его отсутствия на указанный в заявлении адрес), при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте Министерства и на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

4.4. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве государственного органа, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

4.5. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

4.6. Кандидат вправе обжаловать решение Комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.