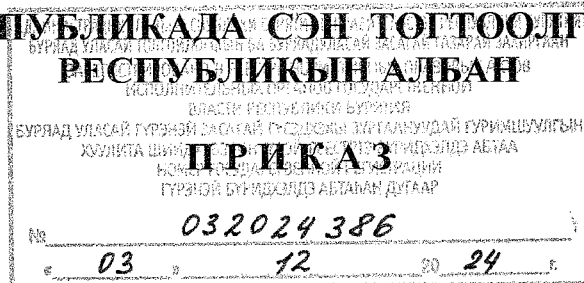




**РЕСПУБЛИКАНСКАЯ СЛУЖБА ПО ТАРИФАМ РЕСПУБЛИКИ
БУРЯТИЯ**

БУРЯД РЕСПУБЛИКАДА СЭН ТОГТООЛГЫН ТАЛААР



от 08.11.2024

№ 48

г. Улан-Удэ

**Об утверждении Положения о порядке работы конкурсной комиссии
Республиканской службы по тарифам Республики Бурятия для проведения
конкурсов на замещение вакантных должностей и формирования кадрового
резерва по должностям государственной гражданской службы Республики
Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых
осуществляется руководителем Республиканской службы по тарифам
Республики Бурятия, порядка и методики проведения конкурса на
замещение вакантных должностей и формирования кадрового резерва по
должностям государственной гражданской службы Республики Бурятия,
назначение на которые и освобождение от которых осуществляется
руководителем Республиканской службы по тарифам Республики Бурятия**

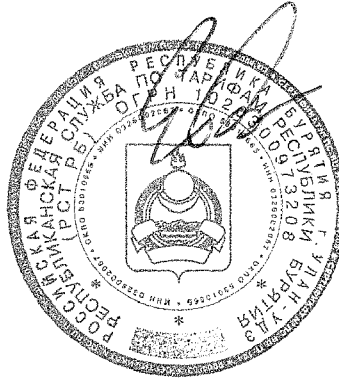
В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» **приказываю:**

1. Утвердить Положение о порядке работы конкурсной комиссии Республиканской службы по тарифам Республики Бурятия для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и формирования кадрового резерва по должностям государственной гражданской службы Республики Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется руководителем Республиканской службы по тарифам Республики Бурятия, согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Порядок и методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей и формирования кадрового резерва по должностям государственной гражданской службы Республики Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется руководителем Республиканской службы по тарифам Республики Бурятия, согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

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

И.о. руководителя



Е.В. Белов

Положение
о порядке работы конкурсной комиссии
Республиканской службы по тарифам Республики Бурятия для проведения
конкурсов на замещение вакантных должностей и формирования кадрового
резерва по должностям государственной гражданской службы Республики
Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых
осуществляется руководителем Республиканской службы по тарифам
Республики Бурятия

1. Общие положения

1.1. Конкурсная комиссия Республиканской службы по тарифам Республики Бурятия (далее - Комиссия) действует на постоянной основе и является коллегиальным органом, сформированным для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и формирования кадрового резерва государственной гражданской службы Республики Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Руководителем Республиканской службы по тарифам Республики Бурятия (далее – РСТ РБ).

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 Положением о порядке работы Комиссии РСТ РБ для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и формирования кадрового резерва государственной гражданской службы Республики Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется руководителем РСТ РБ.

1.3. Персональный состав Комиссии утверждается правовым актом руководителя РСТ РБ или лицом, исполняющим обязанности руководителя РСТ РБ.

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 вакантной должности государственной гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс;
- объективная оценка профессионального уровня, 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 (уровень образования, стаж гражданской службы (государственной службы иных видов) или стаж (опыт) работы гражданина (гражданского служащего) по специальности, направлению подготовки);

на втором этапе:

- оценивает профессиональный уровень, 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 и формирование кадрового резерва РСТ РБ;
- принимает решение о признании одного из кандидатов победителем конкурса либо об отсутствии победителя;
- отбирает из числа участников конкурса кандидатов, подлежащих зачислению в кадровый резерв РСТ РБ (с согласия кандидатов).

2. Порядок работы Комиссии

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

В состав Комиссии входят Руководитель РСТ РБ или лицо, исполняющее его обязанности, и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из административно-финансового отдела, юридического отдела, структурного 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 профессионально служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы и представители Общественного совета при Республиканской службе по тарифам Республики Бурятия (далее- Совет). Общее число независимых экспертов и представителей Совета должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов Комиссии.

Включаемые в состав Комиссии независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются Администрацией Главы Республики Бурятия и Правительства Республики Бурятия по запросу руководителя РСТ РБ, направленному без указания персональных данных независимых экспертов, в порядке, установленном нормативным правовым актом Республики Бурятия, принятым с учетом порядка, установленного Правительством Российской Федерации.

Представители Совета, включаемые в состав Комиссии по запросу руководителя РСТ РБ, определяются решением Совета.

В случае проведения конкурса на должности, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, состав Комиссии 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 Комиссией решения.

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

3.1.1. 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 Республиканской службы по тарифам Республики Бурятия по проведению аттестации и квалификационного экзамена государственных гражданских служащих Республики Бурятия.

3.2. Председатель Комиссии осуществляет руководство деятельностью Комиссии. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости при условии наличия не менее двух кандидатов. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем лично присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

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.

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 РСТ РБ (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 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), и протоколом заседания Комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к Единой методике.

3.6. Ответственный секретарь Комиссии в 7-дневный срок со дня завершения конкурса сообщает в письменном виде кандидатам, участвовавшим в конкурсе, его результаты, 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 РСТ РБ и представляется в Комитет государственной службы и кадровой политики Администрации Главы Республики Бурятия и Правительства Республики Бурятия для дальнейшего размещения на официальном портале органов исполнительной власти Республики Бурятия.

3.7. По результатам конкурса издается приказ РСТ РБ:

- о назначении победителя конкурса на вакантную должность государственной гражданской службы, с победителем конкурса;
- о включении в кадровый резерв РСТ РБ кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, для замещения должностей государственной гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы (с согласия кандидата).

3.8. Организационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляет административно-финансовый отдел РСТ РБ.

**Порядок и методика
проведения конкурса на замещение вакантных должностей и
формирования кадрового резерва по должностям государственной
гражданской службы Республики Бурятия, назначение на которые и
освобождение от которых осуществляется руководителем Республиканской
службы по тарифам Республики Бурятия**

1. Настоящие Порядок и Методика определяют порядок проведения конкурса на замещение вакантных должностей и формирования кадрового резерва по должностям государственной гражданской службы Республики Бурятия, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется руководителем Республиканской службы по тарифам Республики Бурятия (далее соответственно – Методика, конкурс, гражданская служба, РСТ РБ), и направлены на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава РСТ РБ.

2. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих) (далее соответственно - граждане, гражданские служащие), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), проверке их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения этой должности и определении по результатам такой оценки и проверки гражданина (гражданского служащего) из числа кандидатов для назначения на должность гражданской службы.

3. Конкурс объявляется по решению руководителя РСТ РБ либо его заместителя, о чем издается соответствующий приказ, и проводится в два этапа.

4. На первом этапе конкурса на официальных сайтах РСТ РБ и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», созданной в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 03.03.2017 № 256 «О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее соответственно – Единая система, сеть «Интернет»), размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе), а также следующая информация о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы, на замещение которой объявляется конкурс, 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 документы, подлежащие представлению для участия в конкурсе;

предполагаемая дата проведения конкурса;

место и порядок проведения конкурса;

сведения о методах оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств (далее - методы оценки) кандидатов, которые будут применяться при проведении конкурса;

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.

5. Объявление о проведении конкурса также размещается на информационном стенде в помещении РСТ РБ.

6. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается руководителем РСТ РБ после проверки достоверности и полноты сведений, представленных претендентами в соответствии с пунктами 7-11 настоящей Методики, при наличии не менее двух кандидатов.

Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

7. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в РСТ РБ следующие документы:

1) личное заявление на имя руководителя РСТ РБ, которое регистрируется в журнале учета участников конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации;

2) анкету для поступления на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации, заполненную по установленной форме;

3) копию паспорта или заменяющего его документа (оригинал соответствующего документа предъявляется лично по прибытии на конкурс);

4) 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, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), либо иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина;

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

5) заключение медицинского учреждения о наличии (отсутствии) заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, по учетной форме № 001-ГС/у, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29.12.2009, регистрационный № 15878);

6) иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

8. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в РСТ РБ, в котором он замещает должность гражданской службы, подает в РСТ РБ заявление на имя руководителя РСТ РБ, которое регистрируется в журнале учета участников конкурса.

9. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в РСТ РБ:

заявление на имя руководителя РСТ РБ, которое регистрируется в журнале учета участников конкурса;

анкету для поступления на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации, заполненную по установленной форме.

10. Документы, указанные в пунктах 7-9 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления о конкурсе на официальном сайте Единой системы в сети «Интернет» представляются в РСТ РБ гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием Единой системы в сети «Интернет».

Представление документов в электронном виде с использованием Единой системы сети в «Интернет» осуществляется гражданином (гражданским служащим) в соответствии с Правилами представления документов в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, включение в кадровый резерв федерального государственного органа, кадровый резерв органа публичной власти федеральной территории и на заключение договора о целевом обучении между федеральным государственным органом или органом публичной власти федеральной территории «Сириус» и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения федеральной государственной гражданской службы,

утвержденными 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».

11. 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 руководитель РСТ РБ вправе перенести срок их приема, указанный в объявлении о конкурсе согласно абзацу первому пункта 4 настоящей Методики.

11.1. Достоверность и полнота сведений, представленных гражданином в РСТ РБ, подлежат проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

12. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе:

в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования);

в связи с ограничениями, связанными с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением и установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

13. Сообщение об отказе в участии в конкурсе с указанием причин такого отказа направляется гражданину (гражданскому служащему) в письменной форме, о чем делается соответствующая отметка в журнале учета участников конкурса.

Гражданину (гражданскому служащему), представившему документы для участия в конкурсе в электронном виде, сообщение об отказе в участии в конкурсе направляется в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием Единой системы в сети «Интернет».

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

14. РСТ РБ не позднее, чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает информацию о дате, месте и времени его проведения,

а также список кандидатов на официальных сайтах РСТ РБ и Единой системы в сети «Интернет».

Сообщение о проведении второго этапа конкурса направляется кандидатам в письменной форме.

Кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, сообщение о проведении второго этапа конкурса направляется в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием Единой системы в сети «Интернет».

15. При проведении второго этапа конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и соответствующих им конкурсных заданий, сформированных административно-финансовым отделом РСТ РБ с участием структурных подразделений РСТ РБ, на замещение вакантных должностей гражданской службы в которых проводится конкурс.

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

В ходе проведения конкурса конкурсная комиссия осуществляет сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

16. Для оценки кандидатов в ходе конкурсных процедур применяются следующие методы оценки:

тестирование по вопросам, связанным с уровнем 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, а также

знаниями и умениями по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы в РСТ РБ (далее - тестирование); индивидуальное собеседование.

17. Тестирование и индивидуальное собеседование являются обязательными методами оценки. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

18. При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать 40 вопросов. На каждый вопрос теста предусматривается не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным.

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 проводится конкурс.

Тестирование проводится непосредственно в месте проведения второго этапа конкурса в письменной форме либо с использованием специального программного обеспечения. По решению председателя конкурсной комиссии тестирование проводится в дистанционном формате.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования, не более 60 минут.

В ходе тестирования не допускаются 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.

Подведение результатов тестирования для оценки профессионального уровня основывается на количестве правильных ответов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 39 - 40 вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 37 - 38 вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 33 - 36 вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 29 - 32 вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 25 - 28 вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 25 вопросов.

Неудовлетворительный результат прохождения кандидатом тестирования не может являться основанием для отказа ему в прохождении индивидуального собеседования.

Результаты тестирования оформляются секретарем конкурсной комиссии в виде краткой справки в табличной форме и заносятся в журнал учета участников конкурса.

19. Индивидуальное собеседование проводится конкурсной комиссией в форме свободной беседы с кандидатом, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы, направленные на выявление его

компетенции и установление наличия знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей. Члены конкурсной комиссии оценивают кандидата по полноте и правильности ответов на вопросы, использованной аргументации, умению доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, степени владения навыками публичного выступления, культуре речи, знанию государственного языка Российской Федерации (русского языка) и степени владения им.

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, 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, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации № 397).

Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

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

20. В целях обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.

21. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

22. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

23. Победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.

В случае равного итогового балла у кандидатов решение об определении победителя конкурса принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов конкурсной комиссии, присутствующих на заседании, в отсутствие кандидатов.

24. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации по форме согласно приложению №4 к единой методике, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 397.

Указанное решение содержит рейтинг кандидатов в порядке убывания с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

Решение является основанием для назначения кандидата на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

Кандидаты, не ставшие победителем конкурса и общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла, могут рекомендоваться конкурсной комиссией для включения в кадровый резерв РСТ РБ.

25. По результатам конкурса издается приказ РСТ РБ о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой проводился конкурс, с победителем конкурса заключается служебный контракт в соответствии с законодательством Российской Федерации.

26. Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв РСТ РБ кандидата, не ставшего победителем конкурса, то с согласия указанного лица не позднее 14 дней со дня принятия решения издается приказ РСТ РБ о включении его в кадровый резерв РСТ РБ для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв РСТ РБ по результатам конкурса оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

27. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения вакантной должности гражданской службы профессиональный уровень, руководитель РСТ РБ может принять решение о проведении повторного конкурса.

28. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня завершения конкурса направляются кандидатам в письменной форме.

Кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, сообщения о результатах конкурса направляются в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием Единой системы в сети «Интернет».

Информация о результатах конкурса размещается на официальных сайтах РСТ РБ и Единой системы в сети «Интернет» в срок, предусмотренный абзацем первым настоящего пункта.

29. Документы претендентов, 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 кадровом подразделении РСТ РБ, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

30. 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.

31. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.