



ПРИКАЗ

от 12 июля 2023 года № 82-п

г. Майкоп

"О конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и для формирования кадрового резерва в Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея"

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации", Законом Республики Адыгея от 4 августа 2005 года № 352 "О государственной гражданской службе Республики Адыгея",

приказываю:

1. Утвердить состав постоянно действующей комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и для формирования кадрового резерва в Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея (далее - Управление), согласно приложению № 1.

2. Утвердить Порядок и сроки работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и для формирования кадрового резерва в Управлении, согласно приложению № 2.

3. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и для формирования кадрового резерва в Управлении, согласно приложению № 3.

4. Признать утратившими силу приказ Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея:

- от 28 июля 2017 года № 105-п «О конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской

Администрация Главного управления
и Кабинета Министров Республики Адыгея

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

« 21 » июля 2023 г.

Регистрационный № 23-209

службы и для формирования кадрового резерва в Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея»;

- от 28 августа 2017 года № 127-п «О внесении изменений в приказ Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея от 13 октября 2017 года № 105-п «О конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и для формирования кадрового резерва в Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея»;

- от 13 октября 2017 года № 157-п «О внесении изменений в приказ Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея от 13 октября 2017 года № 105-п «О конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и для формирования кадрового резерва в Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея»;

- от 17 ноября 2017 года № 179-п «О внесении изменений в приказ Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея от 13 октября 2017 года № 105-п «О конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и для формирования кадрового резерва в Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея»;

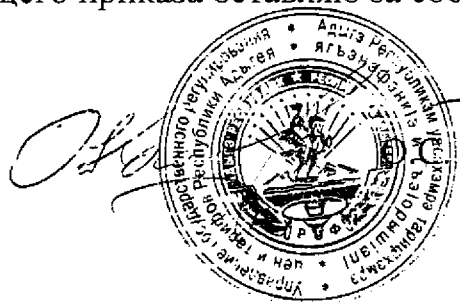
- от 25 января 2018 года № 11-п «О внесении изменений в приказ Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея от 13 октября 2017 года № 105-п «О конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и для формирования кадрового резерва в Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея»;

- от 13 июля 2018 года № 96-п «О внесении изменений в приказ Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея от 13 октября 2017 года № 105-п «О конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и для формирования кадрового резерва в Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея».

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

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления



Комиссаренко

Приложение № 1
к приказу Управления
государственного регулирования
цен и тарифов Республики Адыгея
от 12 июля 2023 № 82 -п

Состав
конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных
должностей государственной гражданской службы и конкурса на включение в
кадровый резерв должностей государственной гражданской службы в
Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики
Адыгея

Комиссаренко О.С.	начальник Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея, председатель комиссии
Кудаев А.А.	заместитель начальника Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея, заместитель председателя комиссии
Ворокова Л.З.	начальник отдела цен и тарифов на газ и социально значимые товары и услуги Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея
Кузнецова О.В.	начальник отдела цен и тарифов жилищно-коммунальные услуги Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея
Представитель Управления государственной службы и кадровой политики Администрации Главы Республики Адыгея и Кабинета Министров Республики Адыгея (по согласованию)	
Независимые эксперты:	
Представитель научной организации и образовательного учреждения среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, деятельность которого связана с государственной службой (по согласованию)	
Член Общественно-экспертного	

совета при Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея (по согласованию)	
Секретарь комиссии:	
Гончарова Е.В.	Консультант по правовой и кадровой работе Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея

Приложение № 2
к приказу Управления
государственного регулирования
цен и тарифов Республики Адыгея
от 12 июля 2023 № 82-17

Порядок

и сроки работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей государственных гражданских служащих Управления и конкурса на включение в кадровый резерв должностей государственной гражданской службы и для формирования кадрового резерва в Управлении государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея

1. Конкурсная комиссия Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея (далее - конкурсная комиссия) образуется приказом начальника Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея (далее - Управление) для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Управлении и для проведения конкурса на формирование кадрового резерва Управления, Конкурсная комиссия является коллегиальным органом и действует на постоянной основе.

2. Конкурсная комиссия Управления действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", другими федеральными законами, законом Республики Адыгея от 4 августа 2005 года № 352 "О государственной гражданской службе Республики Адыгея, Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации", постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровые резерв государственных органов", постановлением Правительства Российской Федерации от 12 марта 2021 года № 359 "Об утверждении Правил приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссии федеральных государственных органов", Указом Главы Республики Адыгея от 27 сентября 2021 года № 131 "О правилах приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссии органов государственной власти Республики Адыгея", постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также Методикой проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Адыгея и включение в кадровый резерв в Управлении, утвержденной настоящим приказом.

3. На конкурсную комиссию возлагается оценка профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Управления и конкурса по формированию кадрового резерва в Управлении, их соответствие квалификационным требованиям для замещения этой должности.

Конкурсная комиссия проводит конкурсы:

- на замещение вакантных должностей гражданской службы;
- по формированию кадрового резерва Управления.

4. Состав конкурсной комиссии определяется правовым актом Управления.

5. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению руководителя Управления проводится ежегодное обновление ее состава.

6. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе в должностные обязанности которых входит разрешение кадровых вопросов, а так же представители подразделения в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), а также включаемые в состав конкурсной комиссии в соответствии с положениями 6, 7 и 8 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. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

7. Включаемые в состав конкурсной комиссии независимые эксперты, представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются Министерством труда и социального развития Республики Адыгея по запросу Управления, направленному без указания персональных данных независимых экспертов, в порядке, установленном Указом Главы Республики Адыгея от 27 сентября 2021 года № 131 "О правилах приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссии органов государственной власти Республики Адыгея".

Управление не позднее чем за 35 календарных дней до формирования состава комиссии или изменении ее состава, в том числе в связи с истечением трехлетнего срока пребывания независимого эксперта в составе комиссии, направляет в Министерство труда и социального развития Республики Адыгея запрос о приглашении независимого эксперта (независимых экспертов), включаемого в состав комиссии, без указания его персональных данных по форме согласно приложению № 2 к Указу Главы Республики Адыгея от 27 сентября 2021 года № 131 "О правилах приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссии органов государственной власти Республики Адыгея".

Управление поддерживает в актуальном состоянии сведения о независимом эксперте посредством направления в Министерство труда и социального развития Республики Адыгея уточненных сведений о нем по форме, предусмотренной Указом Главы Республики Адыгея от 27 сентября 2021 года № 131 "О правилах приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссий органов государственной власти Республики Адыгея.

8. Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии не может превышать три года. Исчисление данного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.

9. Информационное взаимодействие между Министерством труда и социального развития Республики Адыгея, Управлением и независимыми экспертами может осуществляться с использованием федеральной государственной информационной системы в области государственной службы.

10. В состав конкурсной комиссии, наряду с лицами названными в 6, включаются и представители общественного совета, образованного при Управлении. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. Кандидатуры представителей общественного совета при Управлении для включения в состав конкурсной комиссии представляются этим советом по запросу руководителя Управления.

11. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса 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.

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

13. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Председателем конкурсной комиссии является начальник Управления. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурсов. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (болезнь, командировка, нахождение в отпуске и т.п.) руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

14. Обеспечение работы конкурсной комиссии осуществляется секретарем конкурсной комиссии. Секретарь конкурсной комиссии участвует

в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

11. Конкурсная комиссия имеет право:

а) запрашивать у начальников структурных подразделений Управления сведения и материалы, необходимые для работы комиссии;

б) вносить начальнику Управления предложения по вопросам, входящим в компетенцию конкурсной комиссии.

15. 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).

16. Заседание конкурсной комиссии проводится по мере необходимости в случае издания нормативного акта Управления о проведении конкурса.

17. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

18. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

19. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата.

20. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов", и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов", которые подписываются председателем,

заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

Методика

проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Адыгея и включение в кадровый резерв Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Управления государственного регулирования цен и тарифов Республики Адыгея (далее - Управление) определяет организацию и порядок проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Адыгея и включение в кадровый резерв в Управлении.

2. Основными задачами проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Адыгея и включение в кадровый резерв (далее - конкурс) являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе (далее - гражданская служба);

обеспечение права государственных гражданских служащих Республики Адыгея в Управлении (далее - гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;

определение победителя для назначения на вакантную должность гражданской службы;

формирование на конкурсной основе кадрового резерва Управления для замещения должностей гражданской службы (далее - кадровый резерв).

3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, проверке их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения этой должности и определении по результатам таких оценки и проверки гражданина (гражданского служащего) из числа кандидатов для назначения (включения в кадровый резерв) на должность гражданской службы;

4. Решение об объявлении конкурса принимается руководителем Управления (далее - представитель нанимателя) и оформляется ведомственным правовым актом (приказом).

5. Конкурс не проводится:

- а) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники";
- б) при заключении срочного служебного контракта;
- в) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28 и частями 1, 2 и 3 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации";
- г) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

6. По решению представителя нанимателя конкурс также может не проводиться в следующих случаях:

- а) при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утвержденному нормативным актом Управления;
- б) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

7. Конкурс проводится в соответствии с 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 марта 2018 года № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов", и настоящей Методикой.

8. Конкурс проводится в два этапа.

9. На первом этапе осуществляется:

- а) подготовка и публикация объявления о приеме документов для участия в конкурсе;
- б) проверка представленных документов и достоверности сведений, представленных гражданином (гражданским служащим).

10. На официальном сайте Управления и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" (далее - сеть "Интернет") размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

- наименование вакантной должности гражданской службы;
- место прохождения гражданской службы;
- квалификационные требования для замещения вакантной должности;
- условия прохождения гражданской службы;
- перечень, а также 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.

В объявлении указывается информация о возможности кандидата пройти предварительный квалификационный тест (далее - предварительный тест) вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня.

Предварительный тест размещается на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети "Интернет".

Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также может публиковаться в периодическом печатном издании.

Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

11. 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.

12. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе Управления, где он замещает должность гражданской службы, представляет в службу кадров заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в Управлении, при этом замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, представляет в службу кадров заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р, с фотографией.

Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в службу кадров следующие документы:

- а) личное заявление;
- б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р, с фотографией;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (подлинник соответствующего документа 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 (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);

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

е) иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

13. При подаче документов на конкурс гражданин оформляет согласие на обработку персональных данных в Управлении.

14. Документы, указанные в пункте 12 и 13 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме в сети "Интернет" представляются в службу кадров гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

В электронном виде документы представляются в соответствии с Правилами представления документов в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 года № 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.

Заявления граждан (гражданских служащих), изъявивших желание участвовать в конкурсе, регистрируются службой кадров в электронном виде.

15. Достоверность сведений, представленных гражданином в Управление, подлежит проверке.

Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

16. 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 проводится конкурс, связано с использованием таких сведений.

При отказе гражданина (гражданского служащего) от проведения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений, он не допускается к участию в конкурсе.

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

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

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

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

18. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, и оформляется ведомственным правовым актом (приказом).

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.

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. 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.

19. Конкурсная комиссия не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает 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, 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.

20. На втором этапе осуществляется:

а) оценка профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов»;

б) принятие решения конкурсной комиссией;

в) назначение на вакантную должность гражданской службы;

г) включение в кадровый резерв Управления.

21. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты»;

Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование. Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией.

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, связанных с исполнением обязанностей по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

22. В ходе проведения конкурса осуществляется 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)»

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

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

25. Методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, применяемые при проведении конкурса: тестирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач, анкетирование, индивидуальное собеседование.

26. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование, которое оценивается по 5-бальной системе:

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.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

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

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 95 - 99% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 85 - 94% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 75 - 84% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 - 74% вопросов;

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов и набрал 1 и более баллов.

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

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

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии по 5-балльной системе:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе

дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

Групповая дискуссия считается пройденной, если кандидат набрал 3 и более баллов.

28. Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют. Кандидаты пишут рефераты на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Рефераты должны содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения.

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Управления, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 2 балла, если кандидат раскрыл содержание темы, но не последовательно и не в полном объеме, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, допустил много неточностей и ошибок, представленные предложения обоснованы и практически реализуемы;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, предложения отсутствуют или необоснованны и практически нереализуемы.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 2 и более баллов.

29. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом. В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

Оценка результатов анкетирования производится по 5-балльной системе.

В 5 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности или должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в большом количестве профессиональных мероприятий, достиг значительных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет большое количество публикаций в печатных изданиях, имеет отличные рекомендации с прежнего места работы;

в 4 балла, если согласно анкете, большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в профессиональных мероприятиях, достиг определенных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет положительные рекомендации с прежнего места работы;

в 3 балла, если согласно анкете, отдельные ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат участвовал в незначительном числе профессиональных мероприятий, достиг незначительных профессиональных успехов, подтверждаемых конкретными результатами, не имеет рекомендаций с прежнего места работы;

в 0 баллов, если согласно анкете, ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности/должностям группы должностей, для замещения которых проводится конкурс, кандидат не участвовал в профессиональных мероприятиях, не достиг профессиональных успехов, имеет отрицательные рекомендации с прежнего места работы.

Данное конкурсное задание считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более баллов.

30. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы.

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, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат набрал 3 и более баллов.

31. В рамках подготовки проекта документа кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения государственного

органа, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. Кроме того, в оценке могут участвовать иные члены конкурсной комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки (кратких справок в случае проведения оценки несколькими лицами), в которой отражается балл за выполнение данного конкурсного задания.

Подготовка проекта документа оценивается:

в 5 баллов, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, проявлены блестящие аналитические способности и логичность мышления, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 4 балла, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, в целом разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, в целом правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, но допустил неточности и незначительные правовые и лингвистические ошибки, представленные предложения в целом обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 3 балла, если кандидат понял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал ряд категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил ряд правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения слабо аргументированы и вызывают сомнения в их реализуемости на практике (для подготовки законопроекта);

в 2 балла, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения аргументированы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 1 балл, если кандидат недопонял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и практически нереализуемы (для подготовки законопроекта);

в 0 баллов, если кандидат не понял суть вопроса и подготовил проект документа, не разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и нереализуемы (для подготовки законопроекта).

Кандидат считается справившимся с данным конкурсным заданием, если набрал 1 и более баллов.

32. В рамках подготовки решения практической задачи кандидату предлагается ознакомление с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Тема практической задачи, в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения государственного органа, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Оценка решения практической задачи может осуществляться руководителем структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения государственного органа, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. Кроме того, в оценке могут участвовать иные члены конкурсной комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки решения практической задачи оформляются в виде краткой справки (кратких справок в случае проведения оценки несколькими лицами), в которой отражается балл за выполнение данного конкурсного задания.

Решение практической задачи оценивается:

в 5 баллов, если кандидат понял суть практической задачи, качественно подготовил решение практической задачи, разрешив поставленную задачу, правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, проявлены блестящие аналитические способности и логичность мышления, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы;

в 4 балла, если кандидат понял суть практической задачи, качественно подготовил решение практической задачи, в целом разрешив поставленную задачу, в целом правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, но допустил неточности и незначительные правовые и лингвистические ошибки, представленные предложения в целом обоснованы и практически реализуемы;

в 3 балла, если кандидат понял суть практической задачи, подготовил решение практической задачи, не в полной мере разрешив практическую задачу, неправильно использовал ряд категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил ряд правовых и лингвистических ошибок, представленное решение слабо аргументировано и вызывает сомнение в ее реализации на практике;

в 2 балла, если кандидат недопонял суть практической задачи, подготовил решение практической задачи, не в полной мере разрешив ее, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленное решение аргументировано и практически реализуемо;

в 1 балл, если кандидат недопонял суть практической задачи, подготовил решение практической задачи, не в полной мере разрешив ее, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленное решение не аргументировано и практически нереализуемо;

в 0 баллов, если кандидат не понял суть практической задачи и подготовил решение практической задачи, не разрешив ее, неправильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленное решение не аргументировано и нереализуемо.

Кандидат считается справившимся с данным конкурсным заданием, если набрал 1 и более баллов.

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

Конкурсной 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.

34. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

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

Критерием для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур является величина итогового балла кандидата в порядке убывания их итоговых баллов.

36. Решение конкурсной 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.

37. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" (далее - решение), и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов", которые подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов 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.

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

38. По результатам конкурса издается приказ представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой проводился данный конкурс.

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

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.

По результатам конкурса на включение в кадровый резерв Управления кандидаты, определенные конкурсной комиссией, зачисляются в кадровый резерв Управления для замещения вакантных должностей гражданской службы той же группы, по которой они участвовали в конкурсе на включение в кадровый резерв, о чем издается соответствующий приказ.

39. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения вакантной должности (включения в кадровый резерв) гражданской службы профессиональный уровень, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса».

40. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, 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 официальных сайтах Управления и указанной государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

41. 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 службе кадров, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

42. 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.

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