

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве транспорта Российской Федерации

Приказ · № 399 · от 13.12.2019 · Министерство транспорта · Действует без изменений

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

МОСКВА

13 декабря 2019 г. № 399

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве транспорта Российской Федерации

Зарегистрирован Минюстом России 10 марта 2020 г.

Регистрационный № 57703

В соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215), пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439), пунктом 8 единой методики 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 г. № 397 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359), приказываю:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве транспорта Российской Федерации.
2. Признать утратившими силу приказы Министерства транспорта Российской Федерации от 11 января 2009 г. № 2 "Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве транспорта Российской Федерации" (зарегистрирован Минюстом России 20 марта 2009 г., регистрационный № 13546) и от 8 апреля 2011 г. № 109 "О внесении изменений в Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 11 января 2009 г. № 2" (зарегистрирован Минюстом России 18 мая 2011 г., регистрационный № 20783).

Министр Е.И.Дитрих

УТВЕРЖДЕНА
приказом Минтранса России
от 13 декабря 2019 г. № 399

МЕТОДИКА

проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы

I. Общие положения

1. Методика проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве транспорта Российской Федерации (далее - конкурс, Министерство) определяет организацию и порядок проведения конкурсов, а также порядок создания, формирования состава и деятельности конкурсной комиссии.
2. Основными задачами проведения конкурсов в Министерстве являются:
 - а) обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе (далее - гражданская служба);
 - б) обеспечение права государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;
 - в) определение победителя для назначения на вакантную должность гражданской службы;
 - г) формирование на конкурсной основе кадрового резерва Министерства для замещения должностей гражданской службы.
3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня и соответствия предъявляемым для замещения вакантной должности гражданской службы в Министерстве квалификационным требованиям граждан Российской Федерации и гражданских служащих, претендующих на замещение данной должности.
4. Конкурс в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2016, № 27, ст. 4157) не проводится:
 - а) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)";
 - б) при назначении на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;
 - в) при заключении срочного служебного контракта;
 - г) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации";
 - д) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.
5. Конкурс может не проводиться:
 - а) при назначении на включенные в утвержденный приказом Министерства перечень должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну;
 - б) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.
6. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе 1 .

1 Пункт 5 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2017, № 37, ст. 5506).

II. Создание конкурсной комиссии и порядок ее работы

7. Для проведения конкурсов приказом Министерства создается конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе.
8. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и не менее 20 членов конкурсной комиссии. Все члены конкурсной комиссии при принятии решений обладают равными правами.
9. Руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляется председателем конкурсной комиссии. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (временная нетрудоспособность, командировка, отпуск) руководство конкурсной комиссией осуществляется заместителем председателя конкурсной комиссии.
10. Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.
11. В состав конкурсной комиссии включаются:
 - а) гражданские служащие из кадрового и правового подразделений, а также из других структурных подразделений Министерства;
 - б) представители научных и образовательных учреждений, приглашаемые в качестве независимых экспертов;
 - в) представители Общественного совета при Министерстве.
12. Общее число представителей, указанных в подпунктах "б" и "в" пункта 11 настоящей Методики, должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.
13. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.
14. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса по должностям, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.
15. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.
16. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов на замещение должности гражданской службы и считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов конкурсной комиссии.
Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается.
17. 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.
18. Решение принимается конкурсной комиссией в отсутствие кандидата.

III. Подготовка к проведению конкурсов

19. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости - актуализацию положений должностных регламентов по вакантным должностям гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов.
20. Для оценки в ходе конкурсных процедур профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы.

21. Решение об объявлении конкурса принимается представителем нанимателя на основании служебной записки директора Административного департамента Министерства.

IV. Проведение конкурса

22. Конкурс проводится в два этапа.

23. На первом этапе Административный департамент Министерства на официальном сайте Министерства и в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе и о проведении оценочных процедур.

24. В публикуемом объявлении о приеме документов для участия в конкурсе указываются: наименование вакантной должности гражданской службы; требования, предъявляемые к кандидату, претендующему на замещение вакантной должности гражданской службы; условия прохождения гражданской службы; место и время приема документов, предусмотренных пунктом 25 настоящей Методики; срок, до истечения которого принимаются документы; предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения; сведения о конкурсных процедурах и методах оценки; положения должностного регламента по вакантной должности гражданской службы, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности; другая информация.

25. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в отдел государственной службы и кадров Административного департамента Министерства:

- а) личное заявление;
- б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 22, ст. 2192; 2019, № 47, ст. 6729), с приложением фотографии;
- в) копию паспорта или заменяющего его документа (оригинал документа предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- г) документы, подтверждающие наличие необходимого для замещения вакантной должности гражданской службы профессионального образования, квалификации и стажа работы: копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина; копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина - заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы) копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания;
- д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению (по форме 001-ГС/у);
- е) иные документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации о гражданской службе и указанные в объявлении о приеме документов для участия в конкурсе.

26. Гражданский служащий Министерства, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в отдел государственной службы и кадров Административного департамента Министерства личное заявление на имя представителя нанимателя.

27. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе и изъявивший желание участвовать в конкурсе Министерства, представляет в отдел государственной службы и кадров Административного департамента Министерства личное заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную 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 г. № 667-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 22, ст. 2192; 2019, № 47, ст. 6729), с приложением фотографии.

28. В объявлении указывается информация о возможности прохождения кандидатом вне рамок конкурса для самостоятельной оценки своего профессионального уровня предварительного квалификационного теста, который размещается на официальном сайте Министерства в сети "Интернет".

Результаты прохождения кандидатом 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.

29. При подаче документов для участия в конкурсе гражданин оформляет письменное согласие на обработку персональных данных в Министерстве.

30. Документы, указанные в пунктах 25 и 26 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте Министерства и в государственной информационной системе в области государственной службы в сети "Интернет" представляются в отдел государственной службы и кадров Административного департамента Министерства кандидатом лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации".

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 г. № 227 "О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677, № 49, ст. 7600).

31. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа кандидату в их приеме.

32. В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется в письменной форме о причинах отказа ему в участии в конкурсе.

В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа ему в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации". Кандидат на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

33. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается председателем конкурсной комиссии после проверки достоверности сведений, представленных кандидатами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также 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.

34. Не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса отдел

государственной службы и кадров Административного департамента Министерства размещает на официальном сайте Министерства и в государственной информационной системе в области государственной службы в сети "Интернет" информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, 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 федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации".

35. На втором этапе конкурса осуществляются:

- а) оценка конкурсной комиссией профессиональных и личностных качеств кандидатов;
- б) принятие представителем нанимателя решения о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы.

36. В ходе проведения конкурса конкурсная комиссия на основании представленных кандидатами документов об образовании, прохождении гражданской службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также по результатам конкурсных процедур, включающих тестирование, анкетирование, написание реферата и индивидуальные собеседования с кандидатами, оценивает их знания, навыки и умения (профессиональный уровень), исходя из квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы.

37. Конкурсные процедуры включают в себя тестирование, анкетирование, написание реферата и индивидуальное собеседование.

38. Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурсных процедур определяется конкурсной комиссией.

39. Тестирование состоит из двух частей:

- а) первая часть тестирования включает в себя вопросы для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий.
- б) вторая часть тестирования включает в себя вопросы для оценки знаний и умений в области, соответствующей профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

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

Кандидаты отвечают на вопросы тестирования на сайте Министерства в онлайн-режиме. Всем кандидатам для прохождения тестирования предоставляется одинаковое время.

40. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов и оценивается по балльной системе от одного до пяти:

- 5 баллами, если даны правильные ответы на 98 - 100% вопросов;
- 4 баллами, если даны правильные ответы на 95 - 97% вопросов;
- 3 баллами, если даны правильные ответы на 85 - 94% вопросов;
- 2 баллами, если даны правильные ответы на 75 - 84% вопросов;
- 1 баллом, если даны правильные ответы на 70 - 74% вопросов.

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

41. Результаты тестирования оформляются секретарем конкурсной комиссии в свободной форме в виде краткой справки.
42. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы.
43. В анкету включаются вопросы о должностных обязанностях по должностям, которые кандидат замещал в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, о его профессиональных достижениях, о мероприятиях, в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях.
44. Оценка результатов анкетирования проводится по балльной системе от одного до пяти.
45. Кандидатами осуществляется написание рефератов по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и квалификационными требованиями по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют.
46. Кандидаты пишут рефераты на одну тему и располагают одинаковым временем для их подготовки. Рефераты должны содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения. Тема реферата 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, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.
47. Реферат должен соответствовать следующим требованиям:
объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);
шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.
Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.
Реферат оценивается по балльной системе от одного до пяти:
5 баллами, если реферат полностью соответствует установленным к его оформлению требованиям и если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;
4 баллами, если реферат полностью соответствует установленным к его оформлению требованиям и если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;
3 баллами, если реферат полностью соответствует установленным к его оформлению требованиям и если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;
2 баллами, если реферат не полностью соответствует установленным к его оформлению требованиям и если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание темы, при ответе не всегда правильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки;
1 баллом, если реферат не соответствует установленным к его оформлению требованиям и если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.
48. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности. В ходе беседы члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы и обсуждают результаты выполнения им конкурсных заданий с целью определения его профессионального уровня.
49. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

50. О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.
51. Результаты индивидуального собеседования оцениваются по балльной системе от одного до пяти:
- 5 баллами, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе индивидуального собеседования проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности;
- 4 баллами, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе индивидуального собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;
- 3 баллами, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;
- 2 баллами, если кандидат не раскрыл содержания вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;
- 1 баллом, если кандидат не раскрыл содержания вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования не проявил активности, показал отсутствие профессиональных знаний в соответствующей сфере.
52. По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующую оценку, которая заносится в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359), с кратким обоснованием решения об оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу) конкурсной комиссии.
53. Итоговая оценка кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных конкурсных заданий.
54. По результатам сопоставления итоговых оценок кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.
- Первое место в рейтинге присваивается кандидату, получившему в результате проведения конкурсных процедур максимальную итоговую оценку.
55. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов конкурсной комиссии, присутствующих на заседании. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами "за" или "против". При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.
56. Результаты голосования конкурсной комиссии указываются в решении конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, которое составляется по

форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359).

57. Решение принимается конкурсной комиссией в отсутствие кандидата и является основанием для назначения победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы.

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

58. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты, у которых общая сумма набранных баллов составляет не менее 50% от максимального количества баллов.

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

59. По результатам конкурса представителем нанимателя издается приказ о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и с ним заключается служебный контракт.

60. 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.

61. Сообщения о результатах конкурса в срок до семи дней 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 федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации". Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на сайте Министерства и в указанной информационной системе в сети "Интернет".

V. Заключительные положения

62. Документы кандидатов 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 Министерства, после чего подлежат уничтожению.

63. Оплата расходов, связанных с участием в конкурсе (на проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и других), производится кандидатами за счет собственных средств.

64. Кандидат на замещение вакантной должности гражданской службы вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.