

Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии Минвостокразвития России по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Минвостокразвития России

Приказ · № 128 · от 27.08.2020 · Министерство по развитию Дальнего Востока и Арктики · Действует без изменений

МИНИСТЕРСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА И АРКТИКИ

ПРИКАЗ

МОСКВА

27 августа 2020 г. № 128

Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии Минвостокразвития России по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Минвостокразвития России

Зарегистрирован Минюстом России 29 сентября 2020 г.
Регистрационный № 60075

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; 2020, № 31, ст. 5047), с 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; 2017, № 37, ст. 5506), подпунктом 9.12 пункта 9 Положения о Министерстве Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2012 г. № 664 "О Министерстве Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 28, ст. 3898; 2019, № 17, ст. 2104), 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 "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), приказываю:

1. Утвердить:

Порядок работы конкурсной комиссии Минвостокразвития России по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации (приложение № 1);

Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Минвостокразвития России (приложение № 2).

2. Признать утратившим силу приказ Минвостокразвития России от 23 октября 2012 г. № 42 "Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве Российской Федерации по развитию Дальнего Востока" (зарегистрирован Минюстом России 17 декабря 2012 г., регистрационный № 26146).

Министр А.А.Козлов

Приложение № 1

Утвержден

приказом Минвостокразвития России

от 27 августа 2020 г. № 128

Порядок работы конкурсной комиссии Минвостокразвития России по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации

1. Для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Минвостокразвития России приказом Минвостокразвития России создается конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе (далее соответственно - конкурсная комиссия, конкурс, гражданская служба, Министерство).

2. 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.

Общее число представителей, указанных в подпунктах "б" и "в" настоящего пункта, должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

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

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.

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

Председателем конкурсной комиссии является директор Административного департамента, а заместителем председателя конкурсной комиссии - один из заместителей директора Административного департамента.

5. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство ее деятельностью, а также является ответственным за организацию конкурса.

В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу конкурсной комиссии (регистрацию документов, представленных на конкурс, оформление решений или протоколов заседаний конкурсной комиссии, кратких справок по тестированию, формирование рейтинга кандидатов,

номенклатурных дел).

В период временного отсутствия секретаря конкурсной комиссии его обязанности возлагаются председателем конкурсной комиссии на одного из членов конкурсной комиссии.

6. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух граждан Российской Федерации (федеральных государственных гражданских служащих) (далее - кандидаты), допущенных конкурсной комиссией к участию в конкурсе.

7. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего состава конкурсной комиссии, включая членов Общественного совета при Министерстве и независимых экспертов.

8. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Минвостокразвития России. С целью обеспечения контроля за выполнением 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.

9. Решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы является основанием для назначения одного из кандидатов на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении, а также включения в кадровый резерв Минвостокразвития России.

Конкурсная комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Минвостокразвития России для замещения вакантных должностей гражданской службы кандидата, который не стал победителем конкурса, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

10. 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 (далее - государственная информационная система). Информация о результатах конкурса в тот же срок размещается на официальном сайте Минвостокразвития России и государственной информационной системы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

11. Кандидаты вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приложение № 2

Утверждена

приказом Минвостокразвития России
от 27 августа 2020 г. № 128

Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Минвостокразвития России

I. Общие положения

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава Минвостокразвития России при проведении Минвостокразвития России конкурса на замещение вакантной должности федеральной

государственной гражданской службы Российской Федерации (далее соответственно - конкурс, гражданская служба, Министерство).

2. Конкурс проводится конкурсной комиссией Минвостокразвития России по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (федеральных государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов, конкурсная комиссия).

3. 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.

4. 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.

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

6. Административный департамент Министерства на официальном сайте Министерства в сети "Интернет" и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе, государственная информационная система).

7. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденном Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" ¹, сведения о методах оценки, а также 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.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2017, № 37, ст. 5506.

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

9. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами 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.

10. Предварительный тест размещается на официальном сайте государственной информационной системы, доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

11. 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.

12. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности и иных документов, которые были поданы лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием государственной 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 г. № 227 "О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации" ² . На втором этапе конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, написание письменной работы или тестирование по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

² Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677, № 49, ст. 7600.

13. Применение тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Иные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов используются с учетом категорий и групп вакантных должностей гражданской службы.

14. При тестировании осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации, знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

15. Тестирование проводится по перечню теоретических вопросов, отражающих актуальные проблемы правового регулирования различных сторон будущей профессиональной служебной деятельности кандидатов с учетом квалификационных требований к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

16. 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.

17. 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.

18. Результаты тестирования оформляются секретарем конкурсной комиссии в свободной форме в виде краткой справки.

19. Анкетирование проводится по списку вопросов, составленному исходя из должностных обязанностей по вакантным должностям гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

20. 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.

21. Анкетирование проводится перед заседанием конкурсной комиссии, в ходе которого оцениваются полученные результаты.

22. Оценка результатов анкетирования конкурсной комиссией производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если раскрыто содержание вопросов, правильно использованы понятия и термины, опыт и образование кандидата максимально соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

4 балла - если раскрыто содержание вопросов, правильно использованы понятия и термины, но допущены неточности и незначительные ошибки при ответе на вопросы анкеты, опыт и образование кандидата соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

3 балла - если не раскрыто содержание вопросов, при ответе неправильно использованы понятия и термины, допущены значительные неточности и ошибки в ответах на вопросы анкеты, опыт и образование кандидата не соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

0 баллов - если кандидат не заполнил анкету и не смог пояснить, почему не выполнил задание.

23. Для написания письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

При проведении конкурса тема письменной работы определяется руководителем соответствующего структурного подразделения Министерства и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Кандидаты, претендующие на одну и ту же вакантную должность, пишут письменные работы на одну и ту же тему.

24. Письменная работа по объему должна быть не менее одного листа формата А4. Время, выделенное на подготовку письменной работы, не может превышать 25 минут.

Кандидаты пишут письменные работы в присутствии представителей конкурсной комиссии.

25. Конкурсная комиссия оценивает письменные работы в отсутствие кандидатов исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если раскрыто содержание темы последовательно, в полном объеме, глубоко и

качественно, правильно использованы категории, термины и понятия, показан высокий уровень владения русским языком, представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;

4 балла - если раскрыто содержание темы последовательно, в полном объеме, правильно использованы категории, термины и понятия, показан высокий уровень владения русским языком, но допущены неточности и незначительные ошибки, кроме того, представленные предложения по заданной теме сложно реализуемы на практике;

3 балла - если раскрыто содержание темы не в полном объеме или дан ответ не по заявленной теме, при этом правильно использованы категории, термины и понятия, но слабо аргументирована точка зрения кандидата, показан средний уровень владения русским языком, допущены неточности и ошибки;

0 баллов - если кандидат не раскрыл содержания темы, при ответе неправильно использовал основные категории, термины и понятия, показал низкий уровень владения русским языком, допустил неточности и ошибки.

26. Индивидуальное собеседование с кандидатами, успешно прошедшими тестирование, проводится членами конкурсной комиссии в форме свободной беседы по теме предстоящей служебной деятельности.

27. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидатов.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы составляется перечень вопросов. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатами результатов выполненных ими конкурсных заданий.

28. При проведении конкурса предварительное индивидуальное собеседование с кандидатами может проводиться руководителями соответствующих структурных подразделений Министерства. О его результатах конкурсная комиссия информируется проводившим такое собеседование лицом или его представителем в форме устного сообщения в ходе заседания конкурсной комиссии.

29. При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для их объективного учета.

30. Оценка результатов индивидуального собеседования производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов - если даны исчерпывающие ответы на заданные вопросы, правильно использованы понятия и термины, в ходе собеседования кандидатом проявлена высокая активность, показаны высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявлены аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, высокий уровень владения русским языком;

4 балла - если кандидат в полном объеме ответил на заданные вопросы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявил аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, показал уровень владения русским языком выше среднего;

3 балла - если кандидат не в полном объеме ответил на заданные вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, в должной мере не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки

зрения и ведения деловых переговоров, показал средний уровень владения русским языком; 0 баллов - если кандидат не ответил на заданные вопросы, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, готовности следовать взятым на себя обязательствам, показал слабый уровень владения русским языком.

31. 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", с кратким обоснованием решения об оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу) конкурсной комиссии.

32. 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.

33. 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.

34. 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.

35. 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".

36. 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.

37. 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.

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

39. 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.

40. 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".

41. 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.

42. 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.

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