

Об утверждении Методики проведения конкурсов по вопросам федеральной государственной гражданской службы, сроков и порядка работы конкурсных комиссий Федерального агентства по обустройству государственной границы Российской Федерации

Приказ Федерального агентства по обустройству государственной границы Российской Федерации · № 25-ОД · от 03.05.2011 · Действует с изменениями

Приказ Федерального агентства по обустройству государственной границы Российской Федерации от 03.05.2011 г. № 25-ОД (Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 2011 г., № 34)

П Р И К А З

Федерального агентства по обустройству
государственной границы Российской Федерации
от 3 мая 2011 г. N 25-ОД

Об утверждении Методики проведения конкурсов по вопросам
федеральной государственной гражданской службы, сроков и порядка
работы конкурсных комиссий Федерального агентства по обустройству
государственной границы Российской Федерации

Зарегистрирован Минюстом России 27 июля 2011 г.

Регистрационный N 21497

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ

"О государственной гражданской службе Российской Федерации"

(Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 31,

ст. 3215; 2006, N 6, ст. 636; 2007, N 10, ст. 1151; N 16, ст. 1828;

N 49, ст. 6070; 2008, N 13, ст. 1186; N 30 (ч. II), ст. 3616; N 52

(ч. I), ст. 6235; 2009, N 29, ст. 3597, 3624; N 48, ст. 5719; N 51,

ст. 6150, 6159; 2010, N 5, ст. 459; N 7, ст. 704; N 49, ст. 6413;

N 51 (ч. III) ст. 6810; 2011, N 1, ст. 31), указами Президента

Российской Федерации от 01.02.2005 N 112 "О конкурсе на

замещение вакантной должности государственной гражданской службы

Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской

Федерации, 2005, N 6, ст. 439; 2011, N 4, ст. 578) и от 21 декабря

2009 г. N 1456 "О подготовке кадров для федеральной государственной

гражданской службы по договорам на обучение" (Собрание

законодательства Российской Федерации, 2009, N 52 (ч. I), ст. 6533)

приказываю:

1. Утвердить:

Методику проведения конкурсов по вопросам федеральной

государственной гражданской службы (приложение N 1);

сроки и порядок работы конкурсных комиссий Федерального

агентства по обустройству государственной границы Российской

Федерации (приложение N 2).

2. Признать утратившим силу приказ Федерального агентства по
обустройству государственной границы Российской Федерации от

21 мая 2008 г. N 42 "О Конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей в Федеральном агентстве по обустройству государственной границы Российской Федерации" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 11 июня 2008 г., регистрационный N 11833).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Ю.В.Бородина.

Руководитель Д.А.Безделов

Приложение N 1

М Е Т О Д И К А

проведения конкурсов по вопросам федеральной государственной гражданской службы

1. Настоящая Методика проведения конкурсов по вопросам федеральной государственной гражданской службы (далее - Методика) определяет организацию и порядок проведения в Федеральном агентстве по обустройству государственной границы Российской Федерации (далее - Агентство) конкурсов:

на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы (далее - гражданская служба);

на включение в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы (далее именуется - кадровый резерв);

по отбору граждан Российской Федерации (далее - граждане), обучающихся в федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального или среднего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию (далее - образовательное учреждение), для заключения с ними договора на обучение с обязательством последующего прохождения гражданской службы (далее - договор на обучение).

2. Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, на включение в кадровый резерв и по отбору граждан, обучающихся в образовательных учреждениях, для заключения с ними договора на обучение (далее - конкурс) заключается в оценке профессионального уровня и личностных качеств граждан Российской Федерации (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы (далее - кандидаты), их соответствия установленным требованиям к должности гражданской службы, а также в определении победителя.

3. Конкурс проводится комиссией (далее - конкурсная комиссия), которая образуется приказом государственного органа.

4. Основными задачами конкурса являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе; обеспечение права гражданских служащих Агентства на должностной рост на конкурсной основе.

5. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие

возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о государственной службе квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы.

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

6. Конкурс объявляется приказом представителя нанимателя на основании мотивированной служебной записки начальника структурного подразделения по вопросам государственной службы и кадров в связи с обращением начальника иного структурного подразделения либо в инициативном порядке.

7. В обращении начальника структурного подразделения Агентства указываются:

полное наименование должности гражданской службы;

требования, предъявляемые к претенденту на замещение должности гражданской службы с учетом специфики должностных обязанностей;

требуемая форма допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

К обращению прилагается копия должностного регламента либо его проект, подготовленный для утверждения, по вакантной должности гражданской службы, объявляемой для замещения по результатам конкурса, или должности гражданской службы, подлежащей замещению гражданином после окончания обучения.

8. Конкурс не проводится:

а) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы Российской Федерации (далее - 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 государственной гражданской службы в случае невозможности исполнения должностных обязанностей по замещаемой должности по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; при реорганизации, ликвидации, изменении структуры, сокращении должности государственной гражданской службы в случае предоставления гражданскому служащему с учетом его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы по специальности возможности замещения иной должности гражданской службы в том же или другом государственном органе, в случае направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку или повышение квалификации;

д) при назначении на должность гражданской службы

гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

Конкурс может не проводиться:

- а) при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по Перечню должностей, утверждаемому приказом Росграницы от 11 мая 2010 г. N 48-АХД (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2010 г., регистрационный N 17314);
- б) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы, по решению представителя нанимателя.

9. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе структурное подразделение по вопросам государственной службы и кадров организует:

выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов;

подготовку и размещение объявления о проведении конкурса на официальном сайте Агентства в сети Интернет, на федеральном портале управленческих кадров (при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы);

проверку достоверности представленных гражданином персональных данных и иных сведений, в том числе соблюдения ограничений и запретов, связанных с гражданской службой (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);

информирование граждан (гражданских служащих) о допуске (отказе в допуске) к участию в конкурсе, о месте, времени и порядке проведения конкурса;

проверку соответствия квалификационным требованиям (уровень образования, стаж гражданской службы (государственной службы иных видов) или стаж (опыт) работы гражданина (гражданского служащего) по специальности);

проведение с согласия гражданина (гражданского служащего) процедуры оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

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

10. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы и на включение в кадровый резерв, представляет в Агентство следующие документы:

- а) личное заявление (изъявивший желание участвовать

одновременно в конкурсе на замещение двух и более должностей гражданской службы представляет личное заявление по каждой должности гражданской службы);

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. N 667-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, N 22, ст. 2192; 2007, N 43, ст. 5264), с приложением двух фотографий 40 x 60 мм;

в) копию паспорта (паспорт предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:

копию трудовой книжки или документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность ранее не осуществлялась);

копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания;

д) заключение медицинского учреждения об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению (по форме N 001-ГС/у, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. N 984н "Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 декабря 2009 г., регистрационный N 15878);

е) копию страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность ранее не осуществлялась;

ж) копию свидетельства о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

з) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

и) сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. Гражданин, обучающийся в образовательном учреждении, изъявивший желание участвовать в конкурсе по отбору граждан для заключения договора на обучение, представляет в Агентство:

а) личное заявление;

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме,

утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. N 667-р, с приложением двух фотографий 40 x 60 мм;

в) копию паспорта (паспорт предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) копию трудовой книжки или документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность ранее не осуществлялась);

д) заключение медицинского учреждения об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению (по форме N 001-ГС/у, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. N 984н);

е) справку образовательного учреждения, подтверждающую, что гражданин впервые получает высшее профессиональное или среднее профессиональное образование по очной форме обучения в образовательном учреждении за счет средств федерального бюджета, а также содержащую информацию об образовательной программе, которую он осваивает (с указанием наименования направления подготовки (специальности), о результатах прохождения гражданином промежуточных аттестаций в соответствии с учебным планом, о выполнении им обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего распорядка образовательного учреждения.

12. Гражданский служащий Агентства, изъявивший желание участвовать в конкурсе, направляет заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий Агентства, изъявивший желание участвовать в конкурсе в ином государственном органе, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и собственноручно заполненную, подписанную и заверенную в структурном подразделении по вопросам государственной службы и кадров анкету с приложением фотографии.

13. Заявления граждан (гражданских служащих), изъявивших желание участвовать в конкурсе, регистрируются структурным подразделением Агентства по вопросам государственной службы и кадров в журнале регистрации заявлений гражданских служащих и граждан для участия в конкурсе на замещение вакантных должностей гражданской службы и на включение в кадровый резерв на конкурсной основе и журнале регистрации заявлений граждан для участия в конкурсе по отбору граждан, обучающихся в образовательном учреждении, для заключения договора на обучение.

14. Документы, указанные в пунктах 10-12 настоящей Методики, представляются в Агентство в течение 21 дня со дня объявления об их приеме.

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.

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

с его несоответствием квалификационным требованиям к

вакантной должности гражданской службы;

с несоблюдением ограничений, установленных законодательством Российской Федерации о гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения;

с отказом 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.

16. 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 в участии в конкурсе представителем нанимателя.

17. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных претендентами, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

18. Не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса представитель нанимателя сообщает о дате, месте и времени его проведения кандидатам.

19. На втором этапе конкурса осуществляются:

оценка профессиональных и личностных качеств кандидата;

принятие решения конкурсной комиссией;

назначение на вакантную должность гражданской службы

(включение в кадровый резерв) либо заключение договора на обучение.

20. Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов могут применяться методы, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, включая тестирование, индивидуальное собеседование, написание реферата, анкетирование, проведение групповых дискуссий.

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

Необходимость применения иных методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов определяется конкурсной комиссией.

22. Тестирование проводится по перечню вопросов, связанных с гражданской службой, противодействием коррупции и

квалификационными требованиями к знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на более чем 90% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на более чем 80% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на более чем 60% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на более чем 40% вопросов.

Кандидат отвечает на вопросы теста в присутствии членов конкурсной комиссии. Время для обдумывания кандидатом вопросов теста не должно быть менее 40 и более 60 минут. Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста.

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.

Оценка теста проводится конкурсной комиссией по количеству правильных ответов.

В случае, если кандидат ответил неправильно более чем на 40% вопросов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

23. Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится членами конкурсной комиссии после получения результатов тестирования.

По результатам индивидуального собеседования членами конкурсной комиссии выставляется оценка кандидатам от 0 до 10 баллов.

24. Написание реферата осуществляется кандидатом по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей по должности федеральной государственной гражданской службы, на замещение которой он претендует.

Конкурсная комиссия оценивает реферат в отсутствие кандидата по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

в 2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал

категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;
в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

25. При анкетировании конкурсная комиссия оценивает кандидатов по результатам заполнения анкеты.

Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты. При анкетировании кандидат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 2 балла, если кандидат соответствует требованиям;

в 1 балл, если кандидат соответствует требованиям при условии устранения имеющихся недостатков или соответствующей переподготовки;

в 0 баллов, если кандидат не соответствует требованиям.

26. Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами по теме, касающейся их будущей профессиональной служебной деятельности, и основываются на практических вопросах - конкретных ситуациях, заблаговременно подготовленных и сформулированных в письменном виде.

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:

в 3 балла, 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 профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 2 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 профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 1 балл, 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 профессиональных знаний 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 профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

27. Подготовка тем рефератов, анкеты, вопросов для проведения групповых дискуссий заблаговременно организуется структурным подразделением Агентства по вопросам государственной службы и кадров.

28. Оценочные баллы, выставленные всеми членами конкурсной комиссии, суммируются. Победителем в ходе каждой конкурсной процедуры признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов.

29. Если кандидаты набрали менее 50 процентов от максимально возможного количества баллов, конкурсная комиссия может не определять победителя конкурса.

30. Кандидат, не победивший в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, с его согласия может быть включен в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы, по которой объявленный конкурс не состоялся. Таким гражданским служащим (гражданам) вакантные должности гражданской службы предлагаются в порядке очередности в зависимости от количества набранных ими баллов.

31. По результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы издается приказ представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

В случае принятия решения о включении кандидата в кадровый резерв издается приказ представителя нанимателя.

По результатам конкурса по отбору граждан, обучающихся в образовательных учреждениях, для заключения договора на обучение издается акт Агентства и заключается в установленном порядке договор на обучение между Агентством и победителем конкурса.

Кандидатам сообщается о результатах конкурса в письменной форме в 7-дневный срок со дня его завершения.

Информация о результатах конкурса подлежит размещению на официальном сайте Агентства в сети Интернет и федеральном портале управленческих кадров (при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы).

32. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой он объявлен, а также в случае, когда для участия в конкурсе на замещение вакантной должности зарегистрировано менее двух претендентов,

представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

33. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, но не победивших в нем, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в структурном подразделении Агентства по вопросам государственной службы и кадров, после чего подлежат уничтожению.

Приложение N 2

СРОКИ И ПОРЯДОК

работы конкурсных комиссий Федерального агентства по обустройству государственной границы Российской Федерации

1. Конкурсные комиссии, образованные в Федеральном агентстве по обустройству государственной границы Российской Федерации, действуют на постоянной основе.

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

Состав конкурсной комиссии утверждается приказом представителя нанимателя. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые соответствующим органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

3. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

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.

4. Председатель конкурсной комиссии:

4.1. Осуществляет общее руководство деятельностью конкурсной комиссии.

4.2. Объявляет заседание конкурсной комиссии правомочным или выносит решение о его переносе из-за отсутствия кворума.

4.3. Осуществляет иные действия в соответствии с

законодательством Российской Федерации.

5. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (болезнь, командировка, отпуск и т. п.) общее руководство деятельностью конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

6. Обеспечение работы конкурсной комиссии (формирование дел, оформление документов и др.) осуществляется секретарем конкурсной комиссии. Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

Секретарь конкурсной комиссии осуществляет подготовку заседаний конкурсной комиссии, включая информирование членов конкурсной комиссии по всем вопросам, относящимся к их функциям, в том числе извещает лиц, принимающих участие в работе конкурсной комиссии, о времени и месте проведения заседаний не менее чем за три рабочих дня до их начала.

7. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего количества ее членов. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При голосовании мнение членов комиссии выражается словами "за" или "против". При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

8. Решение принимается конкурсной комиссией в отсутствие кандидата.

В случае отказа кандидата, победившего в конкурсе, заключить служебный контракт о прохождении гражданской службы комиссия вправе предложить вакантную должность следующему кандидату, получившему наибольшее число голосов.

9. Результаты голосования оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, присутствовавшими на заседании.

Решение конкурсной комиссии по результатам конкурса оформляется в пятидневный срок со дня проведения заседания комиссии.

10. Оплата труда независимых экспертов осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 2005 г. N 509 "О порядке оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, а также комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых федеральными государственными органами" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, N 34, ст. 3503).

11. Расходы, связанные с участием кандидатов в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и

другие), осуществляются ими за счет собственных средств.

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