

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства финансов
Челябинской области
от 26 марта 2015 года № 01/5-44
(в редакции приказа
от « 07 » октября 2020 г. № 01/5-)

Методика
проведения конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Челябинской области
в Министерстве финансов Челябинской области
и для включения в кадровый резерв
Министерства финансов Челябинской области

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Челябинской области в Министерстве финансов Челябинской области и для включения в кадровый резерв Министерства финансов Челябинской области (далее - Методика) определяет процедуру проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Челябинской области и включение в кадровый резерв Министерства финансов Челябинской области (далее - конкурс).

2. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), их соответствия квалификационным требованиям для замещения должности государственной гражданской службы.

3. Решение о проведении конкурса на замещение вакантной должности принимается Министром финансов Челябинской области (далее – Министр) и оформляется приказом Министерства финансов Челябинской области (далее – Минфин) при наличии вакантной должности государственной гражданской службы, замещение которой в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» может быть произведено на конкурсной основе.

Решение о проведении конкурса на включение в кадровый резерв принимается Министром при возникновении потребности в кадрах на перспективу.

4. Конкурс проводится в два этапа.

5. На первом этапе осуществляется:

а) подготовка и размещение объявления о приеме документов для участия в конкурсах;

б) проверка документов и достоверности сведений, представленных кандидатами.

6. При подготовке к проведению конкурса начальники управлений (отделов), заинтересованные в проведении конкурса, в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурса, и должностей, на которые планируется проведение конкурса на включение в кадровый резерв:

анализируют положения должностных регламентов на предмет их актуальности, при необходимости вносят соответствующие изменения и дополнения, согласовывая их с управлением делами и государственной службы;

вносят Министру предложения по методам оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, согласованные с курирующим первым заместителем (заместителем) Министра.

Члены конкурсной комиссии также вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

7. На первом этапе конкурса отдел государственной службы и кадров управления делами и государственной службы Минфина:

а) размещает на официальных сайтах Минфина и федеральной государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующую информацию о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы;
квалификационные требования для замещения этой должности;
условия прохождения гражданской службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 7 Положения о конкурсе на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. № 112,

срок, до истечения которого принимаются указанные документы;
предполагаемая дата проведения конкурса;
место и порядок его проведения;
сведения о методах оценки;

положения должностного регламента, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности;
другие информационные материалы.

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

б) принимает документы на конкурс;

в) проверяет полноту и правильность оформления документов, представленных претендентами для участия в конкурсе;

г) осуществляет проверку достоверности сведений, представленных гражданами;

8. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Минфин:

а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

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

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 копии документов, подтверждающих повышение или присвоение

квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

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

е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

9. Государственный гражданский служащий, замещающий должность в Минфине и изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя Министра.

Государственный гражданский служащий, замещающий должность в ином государственном органе и изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Минфин заявление на имя Министра и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность государственной гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

10. Документы, указанные в пунктах 8 и 9 настоящего Положения, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» представляются в Минфин гражданином (государственным гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

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 Министр вправе перенести сроки их приема.

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. С согласия гражданина (государственного 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 претендует гражданин (государственный гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

Достоверность сведений, представленных гражданином в Минфин, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

13. Гражданин (государственный гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности государственной гражданской службы (включения в кадровый резерв), а также в связи с ограничениями, установленными законодательством

Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на государственную гражданскую службу и ее прохождения.

14. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается Министром после проверки достоверности сведений, представленных кандидатами на замещение вакантной должности гражданской службы (включение в кадровый резерв), 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, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется Министром.

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 управлением делами и государственной службы 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.

15. Претендент на замещение вакантной должности (включение в кадровый резерв), не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

16. Отдел государственной службы и кадров управления делами и государственной службы не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Минфина и официальном сайте федеральной государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (государственных 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.

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

17. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности государственной гражданской службы, Министр может принять решение о проведении повторного конкурса.

18. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, 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 профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая тестирование, индивидуальное собеседование, подготовка проекта документа, анкетирование, написание реферата (иных письменных работ), решение

практических задач по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности государственной гражданской службы (группе должностей государственной гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы (должности гражданской службы на включение в кадровый резерв для замещения которой объявлен конкурс) и других положений должностного регламента, связанных с исполнением обязанностей по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

19. Выбор методов оценки кандидатов осуществляется в соответствии с приложением № 1 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 г. № 397, исходя из положений должностных регламентов, определяющих квалификационные требования для замещения соответствующих должностей государственной гражданской службы, должностные обязанности, а также иные значимые при проведении конкурсов характеристики должностей государственной гражданской службы, определяющие круг задач, которые будут стоять перед гражданским служащим при осуществлении должностных обязанностей.

Конкурсные процедуры с использованием таких методов оценки как анкетирование, написание реферата (иных письменных работ), решение практических задач, подготовка проекта документа или тестирование проводятся до заседания конкурсной комиссии.

20. Тестирование кандидатов проводится по заранее подготовленному единому перечню вопросов.

Первая часть теста формируется отделом государственной службы и кадров управления делами и государственной службы с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, вторая часть заинтересованным управлением (отделом) Минфина – по тематике профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Уровень сложности тестовых заданий может возрастать в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

Тест содержит 40 тестовых заданий, посредством которых оценивается уровень владения кандидатами:

- государственным языком Российской Федерации (русским языком);
- знаниями основ Конституции Российской Федерации;
- знаниями законодательства Российской Федерации о государственной службе;
- знаниями законодательства о противодействии коррупции;
- знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;
- знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

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

Кандидатам на вакантную должность гражданской службы (должность гражданской службы на включение в кадровый резерв для замещения которой объявлен конкурс) предоставляется одинаковое время для подготовки письменного 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.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил не менее чем на 28 вопросов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

Правильных ответов	Количество баллов
27 (менее 70 %)	0
28	28
29	29
30	30
31	31
32...и.т.д.	32...и.т.д. (соответственно количеству правильных ответов)

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

21. Анкетирование кандидатов 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).

Вопросы для анкеты составляются заинтересованным управлением (отделом) Минфина, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором планируется объявление конкурса (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

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.

Анализ анкеты проводится начальником заинтересованного управления (отдела), 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.

На основе анализа выставляется итоговая оценка, которая учитывает аккуратность заполнения анкеты, исполнительность, внимательность, культурный уровень и языковую компетентность кандидата, точность исполнения задач анкеты, качество ответов на поставленные вопросы. Каждый показатель оценивается от 0 до 10 баллов.

Максимально возможный балл – 60. Минимальный балл – 0.

Результаты анализа оформляются в виде краткой справки.

22. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные начальником управления (отдела), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором планируется объявление конкурса (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс включение в кадровый резерв) 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.

Темы (тема) реферата объявляются кандидату при подаче документов для участия в конкурсе.

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 должен быть сдан по месту подачи документов на конкурс не позднее, чем за 7 календарных дней до дня проведения очного индивидуального собеседования.

Письменное заключение на реферат дает начальник заинтересованного управления (отдела), учитывая постановку проблемы, обоснование актуальности проблемы, постановку целей и задач; использование при написании работы нормативных правовых актов и научной литературы, их соответствие теме реферата; логичность изложения материала; наличие предложений по совершенствованию нормативной базы, деятельности государственного органа, организации управленческих процессов и т.п.; качество оформления реферата.

Эссе пишется в свободной форме в присутствии членов комиссии. Время на его подготовку – не более 30 минут. В эссе должны быть обозначены основные аспекты предложенной темы, названы одна или несколько наиболее актуальных проблем, высказано собственное мнение автора по обозначенным проблемам. Объем эссе не должен превышать 5 страниц.

Письменное заключение на эссе дает начальник заинтересованного управления (отдела), учитывая умение кандидата излагать идею ясно и понятно, аргументировать свое мнение; делать логические выводы и умозаключения; неординарность мышления кандидата; уровень грамотности кандидата, знание правил русской письменной речи.

В целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

Максимально возможный балл за реферат или иную письменную работу – 50. Написание реферата или иных письменных работ считается пройденным, если кандидат получил не менее 30 баллов.

23. Задания по подготовке проекта документа для кандидатов составляются начальником заинтересованного управления (отдела), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс включение в кадровый резерв).

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. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;
понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

На проект документа дается письменное заключение. Максимально возможный балл – 50.

Конкурсное испытание считается пройденным, если кандидат получил не менее 30 баллов.

23-1. Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку им решения по предложенной ситуации, с целью выявления его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Практические задачи составляются заинтересованным управлением (отделом) Минфина, в котором планируется объявление конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы либо на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы.

Решение практических задач включает блок из 5 задач и 3 вопросов к каждой из них.

Каждый правильный ответ оценивается от 1 до 5 баллов. Минимальный балл – 15, максимальный - 75.

Проверку решения практических задач проводит начальник заинтересованного управления (отдела) Минфина, исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

24. В рамках индивидуального собеседования членами конкурсной комиссии задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей по вакантной должности государственной гражданской службы (должности для включения в кадровый резерв).

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

100 баллов (или оценка 5), если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

80 баллов (или оценка 4), если кандидат последовательно, в полном объеме глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал 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 аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

60 баллов (или оценка 3), если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, допустил незначительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

40 баллов (или оценка 2), если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, при ответе не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам;

20 баллов (или оценка 1), если кандидат сбивчиво, не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, при ответе не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, отсутствие аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам;

0 баллов (оценка 0), если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины, показал полное отсутствие знаний, необходимых для замещения вакантной должности (должности гражданской службы на включение в кадровый резерв для замещения которой объявлен конкурс).

25. 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.

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

Первое место в рейтинге присваивается кандидату, набравшему в результате проведения конкурсных процедур максимальный итоговый балл. Последнее место в рейтинге присваивается кандидату, набравшему в результате проведения конкурсных процедур минимальный итоговый балл.

При равенстве набранных итоговых баллов кандидаты занимают одинаковые места в рейтинге и указываются в алфавитном порядке.

27. 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 конкурсной комиссии.

28. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении (включения кандидата (кандидатов) в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы соответствующей группы либо отказа во включении кандидата (кандидатов) в кадровый резерв).

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Минфина кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

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

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

По результатам конкурса на включение в кадровый резерв Минфина издается приказ Минфина о включении в кадровый резерв кандидата (кандидатов), в отношении которого (которых) принято соответствующее решение.

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

30. 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 Минфина и указанной информационной системы в сети «Интернет».

31. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве Минфина, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

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