



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от 09.06.2025 № 1-3.13-353/25

г. Южно-Сахалинск

О внесении изменений в приказ министерства здравоохранения Сахалинской области от 27.12.2021 № 30-п «Об утверждении порядка работы конкурсной комиссии и методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв министерства здравоохранения Сахалинской области»

В целях приведения нормативных правовых актов министерства здравоохранения Сахалинской области в соответствие с требованиями действующего законодательства Российской Федерации приказываю:

1. Внести изменения в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв министерства здравоохранения Сахалинской области, утвержденную приказом министерства здравоохранения Сахалинской области от 27.12.2021 № 30-п, с учетом изменений, внесенных приказом министерства здравоохранения Сахалинской области от 05.03.2022 № 3.13-8-п, изложив ее в новой редакции согласно приложения к настоящему приказу.

2. Опубликовать настоящий приказ на официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru) и разместить на официальном

интернет-сайте министерства здравоохранения Сахалинской области
(<https://minzdrav.sakhalin.gov.ru>).

Министр здравоохранения
Сахалинской области

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00E226C1214428E20620398ECAA0A6F8

8F

Владелец Кузнецов Владимир Вячеславович

Действителен с 26.03.2025 по 19.06.2026

В.В. Кузнецов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к приказу министерства
здравоохранения Сахалинской области
от 09.06.2025 № 1-3.13-353/25

«УТВЕРЖДЕНА
Приказом министерства здравоохранения
Сахалинской области
от 27.12.2021 № 30-п

**МЕТОДИКА
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ
ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ И
ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ МИНИСТЕРСТВА
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1. Настоящая методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв министерства здравоохранения Сахалинской области (далее - Методика) определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы (далее - вакантная должность гражданской службы), а также на включение в кадровый резерв министерства здравоохранения Сахалинской области (далее - министерство).

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

- обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе;

- обеспечение права государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) министерства на должностной рост на конкурсной основе;

- определение победителя для назначения на вакантную должность гражданской службы;

- формирование кадрового резерва министерства здравоохранения Сахалинской области для замещения вакантных должностей гражданской службы.

3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов для замещения вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности и определении победителя или включении в кадровый резерв.

4. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе на официальном сайте министерства и федеральной государственной информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации (далее – единая информационная система) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация 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 14 настоящей Методики, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в газете «Губернские ведомости». На втором этапе – оценка кандидатов на основании конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Сахалинской области методов оценки профессиональных и личностных

качеств кандидатов.

II. Методы конкурсной оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, а именно тестирование и индивидуальное собеседование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

6. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

7. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв 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.

7.1. Тестирование кандидатов проводится с использованием тестовых заданий на соответствие базовым квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы Сахалинской области.

Члены конкурсной комиссии могут присутствовать при тестировании кандидатов.

7.2. Кандидатам на вакантную должность гражданской службы (включение в кадровый резерв) предоставляется одинаковое время для подготовки ответов на вопросы теста.

7.3. 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 проводится тестирование.

Тестирование проводится по 40 вопросам с одним правильным ответом. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

8. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

8.1. При проведении конкурса на замещение вакантной должности индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

При проведении конкурса на включение в кадровый резерв министерства индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должностям, относящимся к группе должностей, на которую формируется кадровый резерв.

8.2. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения, на замещение вакантной

должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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.

8.3. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена с указанием причины (обоснования) такого решения.

9. Оценка всех перечисленных методов осуществляется в баллах. Максимальное количество баллов - 10.

9.1. Максимальный балл за тестирование - 1 балл (70 - 100 процентов правильных ответов). Максимальный балл за индивидуальное собеседование - 9 баллов (9 баллов, 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 аргументированного отстаивания

собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения; 7 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме 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; 5 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров; 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные 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 аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам).

9.2. Фиксация оценки кандидатов осуществляется каждым членом конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования в конкурсном бюллетене, составленном по форме согласно приложению № 2 к настоящей Методике. Результат оценки кандидата, при необходимости, может быть занесен в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

9.3. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования

конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

9.4. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, оцениваемого членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования, предусматривающего формализованный подсчет результатов.

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

9.6. 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, исходя из рейтинга кандидатов.

9.7. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 3 и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 4.

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

Победителем по итогам проведения конкурсных процедур признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов.

9.8. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла, то есть 5 баллов.

Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа,

подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

10. Необходимость, а также очередность применения методов оценки при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией.

III. Конкурс на замещение вакантной должности

11. Решение об объявлении конкурса в министерстве принимается министром либо лицом, его замещающим, при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» может быть произведено на конкурсной основе.

12. В соответствии с частью 2 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» конкурс может не проводиться:

а) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

б) при заключении срочного служебного контракта;

в) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31, частью 9 статьи 60.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

г) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

13. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации (далее - граждане, гражданин), достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о

государственной гражданской службе квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы.

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

14. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в министерство:

- 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, квалификацию и стаж 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 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 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Федерации.

15. Гражданский служащий министерства, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя министра в отдел кадровой политики и государственной гражданской службы.

Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, представляет в отдел кадровой политики и государственной гражданской службы заявление на имя министра и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

15.1. Документы, указанные в пунктах 14 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме представляются в министерство гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

Порядок представления документов в электронном виде устанавливается Правительством Российской Федерации.

15.2. 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 либо лицо, его замещающее, вправе перенести сроки их приема.

16. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на

замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

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

Проверка достоверности и полноты 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.

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

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

б) в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования);

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

18. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается министром после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую

законом тайну. 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 министром о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

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

20. Министерство не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте министерства и Единой информационной системы информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

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

законами.

21. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации и Сахалинской области о государственной гражданской службе.

22. 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 официальном сайте министерства и Единой информационной системы.

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

24. По результатам конкурса издается распоряжение министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв министерства кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается распоряжение министерства о включении его в кадровый резерв министерства для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы. При этом в кадровый резерв министерства такой кандидат включается, если сумма его набранных баллов составляет не менее

50 процентов максимального балла.

IV. Конкурс на включение в кадровый резерв

25. Кадровый резерв формируется из гражданских служащих и лиц, не состоящих на гражданской службе (далее - граждане), отвечающих требованиям, предъявляемым к соответствующим группам должностей, в целях:

- 1) повышения эффективности использования кадрового потенциала;
- 2) стимулирования должностного роста гражданских служащих;
- 3) выявления и привлечения на гражданскую службу наиболее способных граждан.

Основными принципами формирования кадрового резерва являются:

- 1) объективность оценки профессионализма и компетентности гражданских служащих (граждан), включаемых в кадровый резерв;
- 2) единство требований, предъявляемых к гражданским служащим (гражданам), включаемым в кадровый резерв;
- 3) гласность в работе с кадровым резервом;
- 4) добровольность включения в кадровый резерв.

26. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 64 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьей 18 Закона Сахалинской области от 22.02.2007 № 12-ЗО «Об организации государственной гражданской службы Сахалинской области».

27. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв производится с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены.

Включение в кадровый резерв министерства производится:

- 1) граждан - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв

министерства;

2) граждан - по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, с их согласия;

3) гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв министерства, с их согласия;

4) гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, с их согласия;

5) гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам аттестации, с их согласия;

6) гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы либо упразднением государственного органа Сахалинской области, - по решению представителя нанимателя государственного органа Сахалинской области, в котором сокращаются должности гражданской службы, либо государственного органа, которому переданы функции упраздненного государственного органа, с их согласия;

7) гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы по следующим основаниям, с их согласия:

- призывом гражданского служащего на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда;

- избранием или назначением гражданского служащего на государственную должность, на муниципальную должность либо избранием гражданского служащего на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе выборном органе первичной

профсоюзной организации, созданной в государственном органе;

- наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с гражданской службой (военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других чрезвычайных обстоятельств), если данное обстоятельство признано чрезвычайным решением уполномоченного лица (органа);

- исполнением гражданским служащим государственных обязанностей в случаях, установленных федеральным законом.

Включение в кадровый резерв министерства гражданских служащих в соответствии с подпунктами 6 и 7 настоящего пункта производится для замещения должностей гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы.

Получение гражданским служащим дополнительного профессионального образования, подтвержденного документом о квалификации, является преимущественным основанием для включения гражданского служащего в кадровый резерв.

28. Решение о проведении конкурса на включение в кадровый резерв принимается министром при отсутствии кадрового резерва для замещения соответствующей должности соответствующей группы должностей гражданской службы в министерстве (кандидатов на должность гражданской службы, состоящих в кадровом резерве).

Конкурс на включение в кадровый резерв проводится конкурсной комиссией министерства в порядке, установленном для конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы.

Министр осуществляет общее руководство и несет ответственность за организацию работы по формированию кадрового резерва.

29. Включение государственного гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв министерства оформляется правовым актом министерства.

30. Предельный срок нахождения гражданского служащего (гражданина)

в кадровом резерве - три года. Конкретный срок нахождения гражданского служащего (гражданина) в кадровом резерве определяется министром, соответствующая дата указывается в правовом акте министерства, на основании которого гражданский служащий (гражданин) включается в кадровый резерв.

31. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению министра.

32. Кадровый резерв формируется в форме списка кадрового резерва министерства в соответствии с приложением № 1 к настоящей Методике.

33. Оформление и ведение списка кадрового резерва министерства осуществляет отдел кадровой политики и государственной гражданской службы министерства.

34. Список кадрового резерва министерства должен быть пронумерован и заверен на каждом листе подписью начальника отдела кадровой политики и государственной гражданской службы.

35. Изменения, внесенные в список кадрового резерва министерства, заверяются подписью начальника отдела кадровой политики и государственной гражданской службы.

36. Записи о включении и об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва вносятся в личное дело гражданского служащего (гражданина).

37. Гражданский служащий (гражданин) исключается из кадрового резерва на основании правового акта министерства в случае:

1) подачи письменного заявления об исключении из кадрового резерва или истечения срока нахождения в кадровом резерве;

2) назначения на должность государственной гражданской службы;

3) признания несоответствующим замещаемой должности государственной гражданской службы по результатам аттестации, проведенной в период нахождения гражданского служащего в кадровом

резерве;

4) признания недееспособным или ограничено дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

5) достижения предельного возраста пребывания на гражданской службе;

6) смерти (гибели) либо признания гражданского служащего безвестно отсутствующим, или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

7) осуждения к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу;

8) признания полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

9) несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;

10) представления недостоверных сведений при решении вопроса о включении в кадровый резерв.

V. Заключительные положения

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

39. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание,

пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

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