

# **Об утверждении Порядка и сроков работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи**

Приказ · № 334 · от 29.08.2025 · Федеральное агентство по делам молодежи · Действует без изменений

Министерство юстиции  
Российской Федерации  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Регистрационный № 83694  
от 30 сентября 2025 г.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ

ПРИКАЗ

Москва

29 августа 2025 г. № 334

Об утверждении Порядка и сроков работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи

В соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112, и пунктами 8 и 9 единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397, приказываю:

1. Утвердить:

Порядок и сроки работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи согласно приложению № 1 к настоящему приказу;  
Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу распоряжение Федерального агентства по делам молодежи от 12 мая 2009 г. № 22-р "Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи" (зарегистрировано Минюстом России 11 июня 2009 г.,

регистрационный № 14068).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель Г.А.Гуров

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНЫ  
приказом Федерального  
агентства по делам молодежи  
от 29 августа 2025 г. № 334

Порядок и сроки работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи

1. Конкурсная комиссия по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи (далее соответственно - конкурсная комиссия, конкурс) действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (далее - Положение о конкурсе на замещение вакантной должности), и постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов", а также настоящим Порядком.

2. Состав конкурсной комиссии формируется приказом руководителя Федерального агентства по делам молодежи (далее - представитель нанимателя).

3. В состав конкурсной комиссии включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им федеральные государственные гражданские служащие (далее - гражданские служащие), в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров и подразделения, в котором проводится конкурс, а также независимые эксперты - представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и государственной гражданской службы (далее - независимые эксперты).

В состав конкурсной комиссии, наряду с лицами, указанными в абзаце первом настоящего пункта, включаются представители Общественного совета при Федеральном агентстве по делам молодежи. Общее число независимых экспертов и представителей Общественного совета при Федеральном агентстве по делам молодежи должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

4. Представители Общественного совета при Федеральном агентстве по делам молодежи, включаемые в состав конкурсной комиссии, определяются решением Общественного совета при Федеральном агентстве по делам молодежи 1 .

1 Абзац третий пункта 17 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации".

5. Включаемые в состав конкурсной комиссии независимые эксперты приглашаются и отбираются в соответствии с пунктом 17.1 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности. Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии не может превышать три года. Исчисление указанного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. В указанный срок засчитывается срок пребывания независимого эксперта в аттестационной комиссии Федерального агентства по делам молодежи. Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.
6. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.
7. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.
8. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Общее число членов комиссии не может быть менее 7 человек.
9. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух граждан Российской Федерации (гражданских служащих), претендующих на замещение должности (далее - кандидаты) федеральной государственной гражданской службы (далее - гражданская служба).
10. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.
11. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидатов и является основанием для назначения их на вакантные должности гражданской службы либо отказа в таком назначении. Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Федерального агентства по делам молодежи (далее - кадровый резерв) кандидата, который не стал победителем конкурса, но профессиональный уровень, профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.
12. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

## Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНА  
приказом Федерального  
агентства по делам молодежи  
от 29 августа 2025 г. № 334

### Методика

проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи (далее - Методика) определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантных

должностей государственной гражданской службы (далее соответственно - конкурс, гражданская служба) в Росмолодежи и направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава гражданской службы в Росмолодежи при проведении конкурса.

2. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее - гражданские служащие), допущенных к участию в конкурсе (далее при совместном упоминании - кандидаты), проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов) и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы.

3. Основными задачами проведения конкурса являются:

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

обеспечение права гражданских служащих Росмолодежи на должностной рост на конкурсной основе;

определение победителя для назначения на вакантную должность гражданской службы.

4. Решение об объявлении конкурса принимается руководителем Росмолодежи либо лицом, исполняющим его обязанности (далее - представитель нанимателя), и оформляется приказом Росмолодежи.

5. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе осуществляется:

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

б) проверка документов, представленных кандидатом.

6. На официальном сайте Росмолодежи и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" (далее - государственная информационная система) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть Интернет) в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 г. № 256 "О федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации", размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление), а также следующая информация о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы;

квалификационные требования для замещения вакантной должности гражданской службы;

условия прохождения гражданской службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе;

срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;

информация о необходимости оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну;

сведения о методах оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов;

положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;

другие информационные материалы.

В объявлении указывается информация о возможности кандидата пройти предварительный квалификационный тест (далее - предварительный тест) вне рамок конкурса для самостоятельной

оценки своего профессионального уровня.

Предварительный тест размещается на официальном сайте государственной информационной системы и включает в себя задания для оценки уровня владения кандидатами 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.

Результаты прохождения кандидатом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по делам молодежи (далее - конкурсная комиссия) и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

Ответственным за организацию размещения объявления и информации о проведении конкурса является секретарь конкурсной комиссии.

7. 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 2

---

2 Пункт 5 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации".

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

8. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в структурное подразделение (должностному лицу), отвечающее за кадровое обеспечение деятельности Росмолодежи (далее - кадровая служба), следующие документы:

а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную анкету для поступления на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации по форме, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 октября 2024 г. № 870 "О некоторых вопросах представления сведений при поступлении на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации и их актуализации";

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

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

копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);

копии документов об образовании и (или) о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

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. 3

---

3 Подпункт "е" пункта 7 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации".

9. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в Росмолодежи, где он замещает должность гражданской службы, представляет в кадровую службу заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в Росмолодежи, при этом замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, представляет в кадровую службу заявление на имя представителя нанимателя, а также заполненную и подписанную анкету для поступления на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации по форме, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 октября 2024 г. № 870 "О некоторых вопросах представления сведений при поступлении на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации и их актуализации".

10. Кандидаты, изъявившие желание участвовать в конкурсе, при представлении документов, указанных в пунктах 8 и 9 настоящей Методики, могут дополнительно представить в кадровую службу Росмолодежи не более двух рекомендаций (рекомендательных писем) с прежнего места работы или из профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования.

11. Документы, указанные в пунктах 8 и 9 Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в сети Интернет представляются в кадровую службу кандидатом лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием государственной информационной системы 4 .

---

4 Пункт 8.1 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации".

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

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.

12. Кандидат не допускается к участию в конкурсе:

в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки; 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 связи с ограничениями, связанными с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

13. Кандидат, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации. 5

---

5 Пункт 27 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации".

14. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки комплектности представленных кандидатами документов и полноты содержащихся в них сведений, представленных кандидатами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется представителем нанимателя.

При установлении в ходе проверки комплектности представленных кандидатами документов и полноты содержащихся в них сведений обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется представителем нанимателя о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если кандидат 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. Кадровая служба не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Росмолодежи и официальном сайте государственной информационной системы в сети Интернет информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов 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 государственной информационной системы.

16. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения вакантной должности гражданской службы профессиональный уровень, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

17. На втором этапе осуществляется:

- а) оценка профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов;
- б) принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса.

18. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации, 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 профессионального уровня,

профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий или решение практических задач по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, на замещение которой претендуют кандидаты.

Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование.

Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурса определяются конкурсной комиссией.

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

В ходе проведения конкурса осуществляется сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

19. Все этапы отбора кандидатов оцениваются конкурсной комиссией по десятибалльной шкале, где 10 баллов - максимальная оценка, 1 балл - минимальная оценка. Также допускается детализация до дробных значений.

20. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до дня начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

21. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации 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, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

Оценка теста проводится по количеству правильных ответов. Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов. Время на выполнение кандидатами тестового задания зависит от количества вопросов теста, но не должно превышать 60 минут.

Тестирование для оценки профессионального уровня считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов. Результаты тестирования по каждому кандидату отражаются в протоколе заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса в соответствии с количеством набранных баллов. По результатам тестирования кандидатам выставляются баллы, эквивалентные процентам, набранным на тестировании.

Вопросы для проведения тестирования подготавливаются кадровой службой совместно с заинтересованными структурными подразделениями Росмолодежи.

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.

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.

22. Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами и базируются на практических вопросах, конкретных ситуациях, касающихся их будущей профессиональной служебной деятельности.

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется начальником структурного подразделения Росмолодежи, для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в котором проводится конкурс.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем. В течение установленного времени кандидатом готовится письменный ответ. Ответы кандидатов изучаются конкурсной комиссией, затем проводится дискуссия с участием кандидатов, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 9 - 7 баллов, 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 6 - 4 баллов, 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 3 - 1 балла, если кандидат не раскрыл содержания практического вопроса, при ответе неправильно использовал категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

23. Решение практических задач осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, на замещение которой они претендуют. Кандидаты на замещение одной и той же вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации знакомятся с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, и подготавливают письменное решение задачи, располагая одним и тем же временем для подготовки.

Практические задачи составляются начальником структурного подразделения Росмолодежи, на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в котором проводится конкурс, и согласовываются с председателем конкурсной комиссии.

Подготовленные кандидатами ответы на вопросы, поставленные в практической задаче, с личной подписью кандидата на каждой странице представляются секретарю конкурсной комиссии.

На подготовленные кандидатами ответы дается письменное заключение начальника структурного подразделения Росмолодежи, в котором проводится конкурс, после чего результаты выносятся на обсуждение членами конкурсной комиссии в отсутствие кандидатов.

Результат решения практической задачи оценивается членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, в ответе представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме, в тексте отсутствуют стилистические, орфографические и пунктуационные ошибки;

в 9 - 7 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, в ответе представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме, но допущены неточности и незначительные ошибки, в том числе стилистические, орфографические или пунктуационные;

в 6 - 4 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, показал средний уровень аналитических способностей и логичность мышления, в ответе представлены слабо обоснованные предложения по заданной теме, допущены неточности и ошибки, в том числе стилистические, орфографические или пунктуационные;

в 3 - 1 балла, если кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал категории, понятия и термины, показал низкий уровень аналитических способностей и отсутствие логичности мышления, в ответе представлены необоснованные предложения по заданной теме, допущены значительные неточности и ошибки, в том числе стилистические, орфографические или пунктуационные.

24. Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится членами конкурсной комиссии. Целью индивидуального собеседования являются выявление и оценка профессиональных и личностных качеств кандидата.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы, направленные на выявление его компетенции.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации начальником структурного подразделения Росмолодежи, для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в котором проводится конкурс, составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе индивидуального собеседования проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, а также продемонстрировал высокий уровень мотивированности к осуществлению профессиональной служебной деятельности;

в 9 - 7 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе индивидуального собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, при этом продемонстрировал высокий или достаточный уровень мотивированности к осуществлению профессиональной служебной деятельности;

в 6 - 4 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 индивидуального собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, при этом продемонстрировал достаточный или низкий уровень мотивированности к осуществлению профессиональной служебной деятельности;

в 3 - 1 балла, если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования 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, продемонстрировал низкий уровень мотивированности к осуществлению профессиональной служебной деятельности.

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

26. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 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 марта 2018 г. № 397 (далее - Единая методика), результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

27. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссией с кандидатом не допускается. Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении индивидуального собеседования в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

28. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

29. 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.

30. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами "за", "против", "воздержался".

31. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 к Единой методике.

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

32. Победителем признается кандидат, который набрал наибольшее количество голосов.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

33. Конкурсная комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Росмолодежи кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональный уровень, 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 итогового балла.

34. По результатам конкурса издается приказ Росмолодежи о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой проводился данный конкурс.

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

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.

35. В случае отказа кандидата, победившего в конкурсе, заключить служебный контракт на вакантную должность гражданской службы конкурсная комиссия вправе предложить данную вакантную должность следующему кандидату, получившему наибольшее количество баллов.

36. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения вакантной должности гражданской службы профессиональный уровень, профессиональные и личные качества, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

37. 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. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте Росмолодежи и официальном сайте государственной информационной системы в сети Интернет.

38. Документы кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, 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 кадровой службе Росмолодежи, 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 кандидатов 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. 6

---

6 Пункт 27 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации".