

Об утверждении Порядка и сроков работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации

Приказ · № 522/пр · от 29.08.2025 · Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства ·
Действует без изменений

Министерство юстиции
Российской Федерации
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 83760
от 6 октября 2025 г.

МИНИСТЕРСТВО СТРОИТЕЛЬСТВА И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

Москва

29 августа 2025 г. № 522/пр

Об утверждении Порядка и сроков работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации

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, пунктом 7 Указа 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" и единой методикой 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 для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу:

приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 10 февраля 2014 г. № 42/пр "О Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2014 г., регистрационный № 33365);

приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 1152/пр "Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 11 сентября 2017 г., регистрационный № 48137);

приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 2 февраля 2018 г. № 61/пр "О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, утвержденную приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 10 февраля 2014 г. № 42/пр" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 февраля 2018 г., регистрационный № 50171);

пункт 3 приказа Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 12 мая 2020 г. № 256/пр "О внесении изменений в некоторые приказы Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации по кадровым вопросам" (зарегистрирован Минюстом России от 13 августа 2020 г., регистрационный № 59260).

Министр И.Э.Файзуллин

Приложение № 1

к приказу Министерства строительства
и жилищно-коммунального хозяйства
Российской Федерации
от 29 августа 2025 г. № 522/пр

Порядок и сроки работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации

1. Конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (далее соответственно - конкурсная комиссия, гражданская служба, Министерство) действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации", 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", иными нормативными правовыми актами, а также Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной

гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, утвержденной настоящим приказом (далее - Методика), и настоящим Порядком.

2. Конкурсная комиссия создана в целях проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы (далее - конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы).

3. Постоянный состав конкурсной комиссии утверждается приказом Министерства. Персональный состав и сроки работы конкурсной комиссии утверждаются приказом Министерства.

4. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им федеральные государственные гражданские служащие Министерства (в том числе представители структурного подразделения Министерства по вопросам государственной службы и кадров, структурного подразделения Министерства по вопросам юридического (правового) характера, и структурного подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы) (далее - гражданский служащий), представители научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты), представители Общественного совета при Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (далее - представители Общественного совета).

Общее число независимых экспертов и представителей Общественного совета должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

5. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

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

7. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии. Общее число членов конкурсной комиссии не может быть менее семи человек.

8. Руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляет председатель конкурсной комиссии.

В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии руководство ее деятельностью осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

9. Обеспечение работы конкурсной комиссии осуществляется секретарем конкурсной комиссии (регистрация документов, представленных на конкурс, оформление решений или протоколов заседаний конкурсной комиссии, формирование рейтинга кандидатов).

10. Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы (далее - кандидаты) и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

11. Конкурсная комиссия имеет право:

запрашивать у руководителей структурных подразделений Министерства сведения и материалы, необходимые для работы конкурсной комиссии;

вносить представителю нанимателя предложения по вопросам, входящим в компетенцию конкурсной комиссии.

12. Заседание конкурсной комиссии проводится по мере необходимости на основании приказа Министерства о проведении конкурса.

13. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

14. 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.
15. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой.
16. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.
17. Конкурсная комиссия при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Министерства для замещения должностей гражданской службы кандидата, который не стал победителем конкурса, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.
18. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем или заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании. Результаты голосования конкурсной комиссии при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 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), и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к единой методике.
19. Сообщения о результатах конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в течение семи календарных дней со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" (далее - единая система).
20. Информация о результатах конкурса размещается в течение семи календарных дней со дня его завершения на официальных сайтах Министерства и единой системы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Приложение № 2

к приказу Министерства строительства
и жилищно-коммунального хозяйства
Российской Федерации
от 29 августа 2025 г. № 522/пр

Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации

1. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации, федеральных государственных гражданских служащих Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (далее соответственно - гражданин, гражданский служащий, Министерство), допущенных к участию в конкурсе на замещение вакантной должности

федеральной государственной гражданской службы в Министерстве, проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей федеральной государственной гражданской службы (далее соответственно - конкурс, гражданская служба, кандидат) и определения по результатам таких оценок и проверок кандидата для назначения на должность гражданской службы.

2. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурса. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением Министерства по согласованию со структурным подразделением Министерства по вопросам государственной службы и кадров (далее - кадровая служба).

3. По решению Министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (далее - Министр) либо уполномоченного заместителя Министра, осуществляющего полномочия представителя нанимателя от имени Российской Федерации (далее - представитель нанимателя), в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), а также квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки.

4. Для оценки профессионального уровня кандидатов и соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовка проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование.

Методы оценки и соответствующие им конкурсные задания, сформированные кадровой службой с участием структурных подразделений, в которых учреждены вакантные должности гражданской службы, должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как аналитическое 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.

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

6. Члены конкурсной комиссии для проведения конкурса в Министерстве, образованной в Министерстве в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (далее соответственно - конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий.

7. Конкурс объявляется по решению представителя нанимателя.

8. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе на официальных сайтах Министерства и федеральной государственной

информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее соответственно - единая система, сеть "Интернет") размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе), а также следующая информация о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы;

квалификационные требования для замещения этой должности;

условия прохождения гражданской службы;

перечень документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе, а также место и время приема таких документов;

срок, до истечения которого принимаются документы, подлежащие представлению для участия в конкурсе;

предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;

сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности;

права, обязанности и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей;

показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

9. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о гражданской службе Российской Федерации квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы.

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

11. Гражданский служащий Министерства, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в кадровую службу заявление на имя представителя нанимателя.

12. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в кадровую службу:

а) заявление на имя представителя нанимателя;

б) заполненную и подписанную анкету 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" (далее - анкета), с приложением фотографии.

13. Граждане, изъявившие желание участвовать в конкурсе, представляют в кадровую службу:

а) личное заявление;

б) анкету, заполненную по установленной форме;

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, 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.

14. Документы, указанные в пунктах 11 - 13 настоящей Методики проведения конкурса в Министерстве (далее - Методика), представляются гражданином (гражданским служащим) в кадровую службу в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальных сайтах Министерства и единой системы в сети "Интернет" лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием единой системы.

15. Несвоевременное представление документов, указанных в пунктах 11 - 13 настоящей Методики, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме. При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема.

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 кандидатом в Министерство, подлежат проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 227 "О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации".

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. 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.

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

19. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности и полноты 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 тридцать 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 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 единой системы.

20. Кадровая служба не позднее чем за пятнадцать календарных дней до даты проведения конкурса размещает на официальном сайте Министерства и единой системы в сети "Интернет" информацию о дате, месте и времени его проведения, а также список кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, и направляет им 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 единой системы.

21. 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.

22. 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, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, 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 гражданской службы 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).

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

24. Тестирование осуществляется по перечню вопросов 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, а также знаниями и умениями исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

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.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатом специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 90 - 99% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 80 - 89% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 70 - 79% вопросов.

Максимальное количество баллов, выставляемых за выполнение тестового задания, - 5 баллов, минимальное - 2 балла.

Тестирование для оценки профессионального уровня считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Подведение результатов тестирования для оценки профессионального уровня основывается на количестве правильных ответов.

25. Анкетирование 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), а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и другие), 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.

Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты, по десятибалльной системе.

26. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы, направленные на оценку профессионального уровня и личностных качеств кандидата. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя может осуществляться видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения этой конкурсной процедуры, 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.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии по десятибалльной системе:

в 9 - 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл

содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе индивидуального собеседования проявил активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 7 - 8 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;

в 6 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;

в 5 баллов, если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил 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;

в 0 - 4 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал понятия и термины, показал отсутствие знаний, необходимых для замещения вакантной должности. По итогам 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. Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимается открытым голосованием большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

28. 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 заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

29. 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.

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

31. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса по форме согласно приложению № 4 к единой методике и протоколом заседания

конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к единой методике.

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

33. В кадровый резерв Министерства конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50% максимального балла.

34. По результатам конкурса издается приказ Министерства 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 Министерства кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается приказ Министерства о включении его в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

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. 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 Министерства, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

38. 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.

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

* Пункт 27 Положения.