Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве Российской Федерации по делам Северного Кавказа и Порядка и сроков работы конкурсной комиссии Министерства Российской Федерации по делам Северного Кавказа для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации

Приказ · № 130 · от 20.06.2019 · Министерство по делам Северного Кавказа · Действует без изменений

МИНИСТЕРСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ СЕВЕРНОГО КАВКАЗА

ПРИКАЗ

МОСКВА

---

20 июня 2019 г. № 130

Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве Российской Федерации по делам Северного Кавказа и Порядка и сроков работы конкурсной комиссии Министерства Российской Федерации по делам Северного Кавказа для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации

Зарегистрирован Минюстом России 10 сентября 2019 г.
Регистрационный № 55861

В соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2006, № 6, ст. 636; 2007, № 10, ст. 1151; № 16, ст. 1828; № 49, ст. 6070; 2008, № 13, ст. 1186; № 30, ст. 3616; № 52, ст. 6235; 2009, № 29, ст. 3597, ст. 3624; № 48, ст. 5719; № 51, ст. 6150, ст. 6159; 2010, № 5, ст. 459; № 7, ст. 704; № 49, ст. 6413; № 51, ст. 6810; 2011, № 1, ст. 31; № 27, ст. 3866; № 29, ст. 4295; № 48, ст. 6730; № 49, ст. 7333; № 50, ст. 7337; 2012, № 48, ст. 6744; № 50, ст. 6954; № 52, ст. 7571; № 53, ст. 7620, ст. 7652; 2013, № 14, ст. 1665; № 19, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2874; № 27, ст. 3441, ст. 3462, ст. 3477; № 43, ст. 5454; № 48, ст. 6165; № 49, ст. 6351; № 52, ст. 6961; 2014, № 14, ст. 1545; № 52, ст. 7542; 2015, № 1, ст. 62, ст. 63; № 14, ст. 2008; № 24, ст. 3374; № 29, ст. 4388; № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 15, ст. 38; № 22, ст. 3091; № 23, ст. 3300; № 27, ст. 4157, ст. 4209; 2017, № 1, ст. 46; № 15, ст. 2139; № 27, ст. 3929, ст. 3930; № 31, ст. 4741, ст. 4824; 2018, № 1, ст. 7; № 32, ст. 5100, ст. 5130; № 45, ст. 6837; № 51, ст. 7858; 2019, № 18, ст. 2223), 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263; 2016, № 52, ст. 7604; 2017, № 37, ст. 5506), 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359) приказываю:

1. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве Российской Федерации по делам Северного Кавказа согласно приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить Порядок и сроки работы конкурсной комиссии Министерства Российской Федерации по делам Северного Кавказа для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации согласно приложению № 2 к настоящему приказу.
3. Отделу государственной службы и кадров Департамента административной и кадровой работы обеспечить выполнение требований настоящего приказа.
4. Признать утратившим силу приказ Министерства Российской Федерации по делам Северного Кавказа от 25 сентября 2014 г. № 22 "Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии Министерства Российской Федерации по делам Северного Кавказа по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве Российской Федерации по делам Северного Кавказа" (зарегистрирован Минюстом России 21.10.2014, регистрационный № 34374).
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра Российской Федерации по делам Северного Кавказа А.А.Гаглоева.

Министр С.В.Чеботарёв

Приложение № 1

> УТВЕРЖДЕНА
> приказом Министерства
> Российской Федерации
> по делам Северного Кавказа
> от 20 июня 2019 г. № 130

МЕТОДИКА
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В МИНИСТЕРСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ СЕВЕРНОГО КАВКАЗА

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве Российской Федерации по делам Северного Кавказа (далее соответственно - Методика, Министерство) определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве (далее - конкурс).
2. Основными задачами проведения конкурса являются: обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе (далее - гражданская служба);
обеспечение права государственных гражданских служащих Министерства (далее - гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;
совершенствование работы по подбору и расстановке кадров;
определение победителя для назначения на вакантную должность государственной гражданской службы Российской Федерации;
формирование кадрового резерва.
3. Конкурс не проводится:
при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы

категорий "руководители" и "помощники (советники)";
при назначении на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;
при заключении срочного служебного контракта;
при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2006, № 6, ст. 636; 2007, № 10, ст. 1151; № 16, ст. 1828; № 49, ст. 6070; 2008, № 13, ст. 1186; № 30, ст. 3616; № 52, ст. 6235; 2009, № 29, ст. 3597, ст. 3624; № 48, ст. 5719; № 51, ст. 6150, ст. 6159; 2010, № 5, ст. 459; № 7, ст. 704; № 49, ст. 6413; № 51, ст. 6810; 2011, № 1, ст. 31; № 27, ст. 3866; № 29, ст. 4295; № 48, ст. 6730; № 49, ст. 7333; № 50, ст. 7337; 2012, № 48, ст. 6744; № 50, ст. 6954; № 52, ст. 7571; № 53, ст. 7620, ст. 7652; 2013, № 14, ст. 1665; № 19, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2874; № 27, ст. 3441, ст. 3462, ст. 3477; № 43, ст. 5454; № 48, ст. 6165; № 49, ст. 6351; № 52, ст. 6961; 2014, № 14, ст. 1545; № 52, ст. 7542; 2015, № 1, ст. 62, ст. 63; № 14, ст. 2008; № 24, ст. 3374; № 29, ст. 4388; № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 15, ст. 38; № 22, ст. 3091; № 23, ст. 3300; № 27, ст. 4157, ст. 4209; 2017, № 1, ст. 46; № 15, ст. 2139; № 27, ст. 3929, ст. 3930; № 31, ст. 4741, ст. 4824; 2018, № 1, ст. 7; № 32, ст. 5100, ст. 5130; № 45, ст. 6837; № 51, ст. 7858; 2019, № 18, ст. 2223) (далее - Федеральный закон о гражданской службе);
при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.
4. Конкурс может не проводиться:
при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей федеральной государственной гражданской службы в Министерстве Российской Федерации по делам Северного Кавказа, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, при назначении на которые конкурс может не проводиться, утвержденному приказом Министерства от 30 октября 2015 г. № 156 (зарегистрирован Минюстом России 16.11.2015, регистрационный № 39724);
при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы, по решению Министра Российской Федерации по делам Северного Кавказа (далее - представитель нанимателя).
5. 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 1 . Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

---

1 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 (далее - Положение о конкурсе) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263; 2016, № 52, ст. 7604; 2017, № 37, ст. 5506)

6. Конкурс проводится в соответствии с 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 "Об утверждении единой методики проведения

конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359) (далее - Единая методика), и настоящей Методикой.
7. Конкурс в Министерстве объявляется по решению представителя нанимателя при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона о гражданской службе может быть произведено на конкурсной основе, на основании письменного мотивированного обращения руководителя структурного подразделения Министерства (далее - письменное мотивированное обращение) и оформляется приказом Министерства.
8. Письменное мотивированное обращение наряду с просьбой об объявлении конкурса должно содержать:
полное наименование вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее - вакантная должность гражданской службы);
квалификационные требования для замещения вакантной должности гражданской службы с учетом специфики должностных обязанностей;
предложения по выбору методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), с приложением необходимых материалов (перечня теоретических вопросов с ответами для тестирования и индивидуального собеседования, конкретных практических ситуационных задач для групповых дискуссий, темы реферата или проекта анкеты для анкетирования).
9. К письменному мотивированному обращению прилагается копия должностного регламента либо его проект, подготовленный для утверждения представителем нанимателя, по вакантной должности гражданской службы.
10. На этапе подготовки к проведению конкурса осуществляется выбор методов оценки и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы.
11. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением Министерства по согласованию с отделом государственной службы и кадров Департамента административной и кадровой работы.
По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).
12. Для оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсе, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки), включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).
13. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантной должности гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки и описанием методов оценки, установленными Единой методикой.
14. Методы оценки должны определить уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, профессиональные и личностные качества, такие 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" главной и ведущей групп должностей.

15. Члены конкурсной комиссии, образованной в Министерстве в соответствии с Положением о конкурсе (далее - конкурсная комиссия), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

16. 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" (далее - государственная информационная система в области государственной службы) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть Интернет) размещаются объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы; квалификационные требования для замещения вакантной должности;

условия прохождения гражданской службы;

перечень, а также место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 18 настоящей Методики;

срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;

сведения о методах оценки;

положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;

другие информационные материалы.

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

17. В объявлении о приеме документов для участия в конкурсе указывается информация о возможности кандидата пройти предварительный квалификационный тест (далее - предварительный тест) вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня.

Предварительный тест включает задания для оценки уровня владения претендентами 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 и размещается на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети Интернет. Доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

18. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Министерство:

а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства

Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 22, ст. 2192; 2007, № 43, ст. 5264; 2018, № 12, ст. 1677; 2019, № 14, ст. 1588), 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 2 ;
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) 3 ;
д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;
е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом о гражданской службе, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

_____

2 Абзац второй подпункта "г" пункта 7 Положения о конкурсе

3 Абзац третий подпункта "г" пункта 7 Положения о конкурсе

19. Гражданский служащий Министерства, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в Министерстве, подает заявление на имя представителя нанимателя.
Гражданский служащий, замещающий должность в ином федеральном государственном органе и изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в Министерстве, представляет в Министерство заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р , с фотографией.
20. Документы, указанные в пунктах 18 и 19 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления о приеме документов для участия в конкурсе на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети Интернет представляются в Министерство гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.
Порядок представления документов кандидатом для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в электронном виде установлен Правилами представления документов в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа, утвержденными 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677, № 49, ст. 7600) (далее - Постановление № 227).
Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа

гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.
При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема.
21. 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 сведений, представленных гражданином в Министерство, подлежит проверке.
Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в соответствии с Постановлением № 227 .
Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.
22. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.
23. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя 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, и оформляется приказом Министерства.
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 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 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.
24. Претендент на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.
25. Министерство не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на своем официальном сайте и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети Интернет информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, 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.
26. На втором этапе конкурса осуществляются:

а) оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов;
б) принятие решения конкурсной комиссией;
в) назначение на вакантную должность гражданской службы.
27. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов для замещения вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям для замещения этой должности.
28. В ходе проведения конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки.
29. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.
30. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.
31. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:
для оценки уровня владения 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;
для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы.
При тестировании используется единый перечень вопросов.
Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.
Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса.
Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы.
Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов, только один из которых является правильным.
Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.
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.
По результатам тестирования кандидатам выставляется:
5 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;
4 балла, если даны правильные ответы на 95-99% вопросов;
3 балла, если даны правильные ответы на 85-94% вопросов;
2 балла, если даны правильные ответы на 75-84% вопросов;
1 балл, если даны правильные ответы на 70-74% вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.
Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.
32. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.
Перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы составляется с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.
В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.
Руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, может проводиться предварительное индивидуальное собеседование. 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.
Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 10-балльной системе. По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к Единой методике, с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии. Форма решения (протокола заседания) конкурсной комиссии установлена приложениями № 4 и № 5 к Единой методике.
Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.
33. Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.
Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы. Кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.
Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. В целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.
Результаты оценки подготовленного проекта документа оформляются в виде краткой справки.
Итоговая оценка выставляется по следующим критериям: соответствие установленным требованиям оформления 4 ;
понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;
обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.
Оценка результатов подготовки проекта документа производится по 5-балльной системе.

_____

4 Абзац шестой раздела VI Описания методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, являющегося приложением № 2 к Единой методике

34. 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 указанных должностей.
В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществлявшейся профессиональной деятельности, о профессиональных достижениях, проектах, форумах, семинарах и других мероприятиях, в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.
Оценка результатов анкетирования производится по 5-балльной системе.
35. Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.
Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.
Групповая дискуссия проводится в форме свободной беседы с кандидатами по теме, касающейся их будущей профессиональной служебной деятельности, и основывается на практических вопросах - конкретных ситуациях, сформулированных в письменном виде.
Результаты групповой дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:
в 5 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 соответствующих области и виде 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 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;
в 3 балла, 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 соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых

переговоров;
в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.
36. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей, а также квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы.
Тема реферата (иной письменной работы) в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.
Реферат (иная письменная работа) должен соответствовать следующим требованиям:
объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);
шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.
Реферат (иная письменная работа) должен содержать ссылки на использованные источники.
В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат (иную письменную работу) дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.
На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:
соответствие установленным требованиям оформления;
раскрытие темы;
аналитические способности, логичность мышления;
обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.
Реферат (иная письменная работа) оценивается членами конкурсной комиссии:
в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;
в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;
в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;
в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.
37. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий.
38. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.
39. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее

членов, присутствующих на заседании.
40. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме, установленной приложением № 4 к Единой методике (далее - решение), и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме, установленной приложением № 5 к Единой методике (далее - протокол).
Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.
41. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.
Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.
42. По результатам конкурса издается приказ Министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой проводился данный конкурс.
43. В случае, 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 Министерства для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.
44. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.
45. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах Министерства и указанной информационной системы в сети Интернет.
46. 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 отделе государственной службы и кадров Департамента административной и кадровой работы, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.
47. 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.
48. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 2

> УТВЕРЖДЕНЫ
> приказом Министерства
> Российской Федерации

по делам Северного Кавказа
от 20 июня 2018 г. № 130

ПОРЯДОК И СРОКИ РАБОТЫ
КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ СЕВЕРНОГО КАВКАЗА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Конкурсная комиссия Министерства Российской Федерации по делам Северного Кавказа (далее - конкурсная комиссия) для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба) в Министерстве Российской Федерации по делам Северного Кавказа (далее - Министерство) действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, № 1, ст. 1, 2; 2014, № 6, ст. 548; № 30, ст. 4202), Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2006, № 6, ст. 636; 2007, № 10, ст. 1151; № 16, ст. 1828; № 49; ст. 6070; 2008, № 13, ст. 1186; № 30, ст. 3616; № 52, ст. 6235; 2009, № 29, ст. 3597, ст. 3624; № 48, ст. 5719; № 51, ст. 6150, ст. 6159; 2010, № 5, ст. 459; № 7, ст. 704; № 49, ст. 6413; № 51, ст. 6810; 2011, № 1, ст. 31; № 27, ст. 3866; № 29, ст. 4295; № 48, ст. 6730; № 49, ст. 7333; № 50, ст. 7337; 2012, № 48, ст. 6744; № 50, ст. 6954; № 52, ст. 7571; № 53, ст. 7620, ст. 7652; 2013, № 14, ст. 1665; № 19, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2874; № 27, ст. 3441, ст. 3462, ст. 3477; № 43, ст. 5454; № 48, ст. 6165; № 49, ст. 6351; № 52, ст. 6961; 2014, № 14, ст. 1545; № 52, ст. 7542; 2015, № 1, ст. 62, ст. 63; № 14, ст. 2008; № 24, ст. 3374; № 29, ст. 4388; № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 15, ст. 38; № 22, ст. 3091; № 23, ст. 3300; № 27, ст. 4157, ст. 4209; 2017, № 1, ст. 46; № 15, ст. 2139; № 27, ст. 3929, ст. 3930; № 31, ст. 4741, ст. 4824; 2018, № 1, ст. 7; № 32, ст. 5100, ст. 5130; № 45, ст. 6837; № 51, ст. 7858; 2019, № 18, ст. 2223) (далее - Федеральный закон о гражданской службе), 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 - Положение о конкурсе) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263; 2016, № 52, ст. 7604; 2017, № 37, ст. 5506), 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359) (далее - Единая методика), иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве Российской Федерации по делам Северного Кавказа, утвержденной настоящим приказом.
2. Конкурсная комиссия образуется правовым актом Министерства в порядке, установленном частями 8 - 10 статьи 22 Федерального закона о гражданской службе , пунктами 17, 18 Положения о конкурсе.
3. В состав конкурсной комиссии входят гражданские служащие Министерства (в том числе из отдела государственной службы и кадров Департамента административной и кадровой работы, Департамента правовой работы, а также гражданские служащие из подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, замещающие должность не ниже начальника отдела), представители Общественного совета при Министерстве (далее - Общественный совет), а также представители научных, образовательных и других

организаций, приглашаемые в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой. Общее число представителей Общественного совета и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.
4. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.
Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.
5. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.
6. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.
Обеспечение работы конкурсной комиссии осуществляется секретарем конкурсной комиссии.
Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.
7. Конкурсная комиссия имеет право:
а) запрашивать у руководителей структурных подразделений Министерства сведения и материалы, необходимые для работы комиссии;
б) вносить представителю нанимателя предложения по вопросам, входящим в компетенцию конкурсной комиссии;
в) приглашать на заседания конкурсной комиссии руководителей структурных подразделений и/или их заместителей, не являющихся членами конкурсной комиссии.
8. Конкурсная комиссия проводит конкурсы на замещение вакантных должностей гражданской службы.
9. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.
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.
10. 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 принимается конкурсной комиссией в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.
12. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме, установленной Единой методикой, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.