

# **Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации**

Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации · № 655 · от 25.12.2018 ·  
Действует с изменениями

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

МОСКВА

---

25 декабря 2018 г. № 655

Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации

Зарегистрирован Минюстом России 25 января 2019 г.

Регистрационный № 53561

В соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"<sup>1</sup>, 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<sup>2</sup>, 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<sup>3</sup>, -

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить:

1. Порядок работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации (приложение № 1).
2. Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации (приложение № 2).

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215.

<sup>2</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439.

<sup>3</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359; 2020, № 40, ст. 6276.

Директор Федеральной службы

войск национальной гвардии Российской Федерации -  
главнокомандующий войсками национальной гвардии  
Российской Федерации  
генерал армии В.Золотов

Приложение № 1  
к приказу Федеральной службы  
войск национальной гвардии  
Российской Федерации  
от 25 декабря 2018 г. № 655

## ПОРЯДОК

работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации

1. Конкурсная комиссия для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате Росгвардии и в территориальных органах Росгвардии<sup>1</sup> действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"<sup>2</sup>, другими федеральными законами, 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"<sup>3</sup>, 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"<sup>4</sup>, а также Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации (приложение № 2 к настоящему приказу).

<sup>1</sup> Далее - "конкурсная комиссия".

<sup>2</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2022, № 1, ст. 6.

<sup>3</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2021, № 1, ст. 85.

<sup>4</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359; 2020, № 40, ст. 6276.

2. Конкурсная комиссия образуется:

в центральном аппарате Росгвардии - приказом Росгвардии;

в территориальном органе Росгвардии - приказом начальника территориального органа Росгвардии.

3. В состав конкурсной комиссии входят государственные служащие кадрового подразделения и структурного подразделения центрального аппарата Росгвардии (территориального органа Росгвардии), в интересах которого проводится конкурс на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы<sup>1</sup>.

Также в состав конкурсной комиссии входят представители Общественного совета при Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации и 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 гражданской службы<sup>2</sup>.

Общее число независимых экспертов и представителей Общественного совета при Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

---

<sup>1</sup> Далее - "конкурс".

<sup>2</sup> Далее - "независимые эксперты". (Дополнение сноской - Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 15.08.2022 № 272)

<sup>3</sup> (Сноска исключена - Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 15.08.2022 № 272)

3<sup>1</sup>. Включаемые в состав конкурсной комиссии независимые эксперты по запросу представителя нанимателя отбираются в соответствии с Правилами приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссий федеральных государственных органов, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 12 марта 2021 г. № 359<sup>4</sup>. (Дополнение пунктом - Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 15.08.2022 № 272)

---

<sup>4</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, № 12, ст. 2004; № 30, ст. 5796. (Дополнение сноской - Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 15.08.2022 № 272)

3<sup>2</sup>. 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. 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. (Дополнение пунктом - Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 15.08.2022 № 272)

4. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии.

5. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению директора Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации - главнокомандующего войсками национальной гвардии Российской Федерации (начальника территориального органа Росгвардии) проводится периодическое (как правило, ежегодное) обновление ее состава.

6. При подготовке к проведению конкурса Главным управлением кадров Росгвардии (кадровым подразделением территориального органа Росгвардии) уточняется участие в составе конкурсной комиссии независимых экспертов.

7. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса по должностям, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

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

9. Руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляется председателем конкурсной комиссии. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (по причине болезни, командировки, нахождения в отпуске) руководство конкурсной комиссией осуществляется заместителем председателя конкурсной комиссии.

Обеспечение работы конкурсной комиссии осуществляется секретарем конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы<sup>1</sup> и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

---

<sup>1</sup> Далее - "кандидаты".

10. Конкурсная комиссия имеет право:

- а) запрашивать у руководителей (начальников) структурных подразделений центрального аппарата Росгвардии (территориального органа Росгвардии) сведения и материалы, необходимые для работы конкурсной комиссии;
- б) вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию конкурсной комиссии;
- в) приглашать на заседания конкурсной комиссии руководителей (начальников) структурных подразделений центрального аппарата Росгвардии (территориального органа Росгвардии) либо их заместителей, не входящих в состав конкурсной комиссии.

11. Заседание конкурсной комиссии проводится по мере необходимости на основании приказа Росгвардии (начальника территориального органа Росгвардии) о проведении конкурса при наличии не менее двух кандидатов.

12. Члены конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации (приложение № 2 к настоящему приказу).

13. 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 государственной службы, не допускается.

14. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата по результатам проведения конкурса открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

15. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

#### Приложение № 2

к приказу Федеральной службы  
войск национальной гвардии  
Российской Федерации  
от 25 декабря 2018 г. № 655

#### МЕТОДИКА

проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры, формирование профессионального кадрового состава и определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы<sup>1</sup> в структурных подразделениях центрального аппарата Росгвардии (территориального органа Росгвардии)<sup>2</sup>.

2. Основными задачами проведения конкурса являются:

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

обеспечение права федеральных государственных гражданских служащих<sup>3</sup> центрального аппарата

Росгвардии (территориального органа Росгвардии) на должностной рост на конкурсной основе; определение победителя для назначения на вакантную должность гражданской службы.

3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов для замещения вакантной должности гражданской службы<sup>4</sup>, проверке их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения этой должности и определении по результатам таких оценки и проверки гражданина (гражданского служащего) из числа претендентов для назначения на должность гражданской службы.

---

<sup>1</sup> Далее - "гражданская служба".

<sup>2</sup> Далее - "конкурс".

<sup>3</sup> Далее - "гражданские служащие".

<sup>4</sup> Далее - "претенденты".

4. Решение об объявлении конкурса принимается директором Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации - главнокомандующим войсками национальной гвардии Российской Федерации<sup>5</sup> (лицом, осуществляющим полномочия нанимателя от имени Российской Федерации в отношении гражданских служащих Росгвардии (территориального органа Росгвардии<sup>1</sup>) на основании мотивированного доклада начальника Главного управления кадров Росгвардии<sup>2</sup> (начальника кадрового подразделения территориального органа Росгвардии) и оформляется приказом Росгвардии (начальника территориального органа Росгвардии).

---

<sup>5</sup> Далее - "директор".

<sup>1</sup> Далее - "представитель нанимателя".

<sup>2</sup> Далее - "ГУК Росгвардии".

5. Конкурс в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"<sup>3</sup> не проводится:

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

б) при назначении на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

в) при заключении срочного служебного контракта;

г) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31, частью 9 статьи 60.1 Федерального закона № 79-ФЗ;

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

---

<sup>3</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2020, № 44, ст. 6888. Далее - "Федеральный закон № 79-ФЗ".

6. В соответствии с частью 3 статьи 22 Федерального закона № 79-ФЗ конкурс может не проводиться:

а) при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну;

б) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к младшей группе должностей гражданской службы.

7. 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<sup>4</sup>, и настоящей Методикой.

---

<sup>4</sup> Далее - "единая методика".

8. Конкурс проводится в два этапа.

9. На первом этапе конкурса осуществляется:

- а) подготовка и публикация объявления о приеме документов для участия в конкурсе;
- б) проверка полноты и правильности оформления представленных документов и достоверности сведений, представленных гражданином (гражданским служащим).

10. На официальном сайте Росгвардии (территориального органа Росгвардии) и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"<sup>1</sup> размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы; место прохождения гражданской службы;

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

перечень, а также 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;

сведения о методах оценки профессиональных и личностных качеств претендентов;

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.

В объявлении указывается информация о возможности претендента пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня, размещенный на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети "Интернет"<sup>2</sup>.

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

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.

---

<sup>1</sup> Далее - "сеть "Интернет".

<sup>2</sup> Далее - "предварительный тест".

11. Гражданский служащий, проходящий службу в центральном аппарате Росгвардии (территориальном органе Росгвардии) и изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает в ГУК Росгвардии (кадровое подразделение территориального органа Росгвардии)<sup>1</sup> заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в центральном аппарате Росгвардии (территориальном органе Росгвардии) и при этом замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, представляет в кадровое подразделение заявление на имя

представителя нанимателя, а также заполненную и подписанную им анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р<sup>2</sup>, с фотографией.

---

<sup>1</sup> Далее - "кадровое подразделение", если не указано иное.

<sup>2</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 22, ст. 2192; 2022, № 18, ст. 3126.

Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в кадровое подразделение следующие документы:

а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную им анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р, с фотографией;

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 (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровым подразделением по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина; 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 заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

12. При подаче документов на конкурс гражданин оформляет письменное согласие на обработку персональных данных в центральном аппарате Росгвардии (территориальном органе Росгвардии).

13. Документы, указанные в пунктах 11 и 12 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети "Интернет" представляются в кадровое подразделение гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

В электронном виде документы представляются в соответствии с Правилами представления документов в электронном виде претендентом 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"<sup>1</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677; 2021, № 24, ст. 4504.

Далее - "постановление Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 227".

14. Достоверность сведений, представленных гражданином, подлежит проверке. Сведения,

представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правилами автоматизированной проверки сведений, представленных в электронном виде претендентом 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.

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.

15. 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 проводится конкурс, связано с использованием таких сведений.

При отказе гражданина (гражданского служащего) от проведения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений, указанный гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе.

16. Гражданин (гражданский служащий) 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), а также в связи с ограничениями, связанными с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением и установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе, о чем он уведомляется в письменной форме с объяснением причин отказа.

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

17. 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 допуска к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну (в случае оформления допуска к указанным сведениям), и оформляется приказом Росгвардии (начальника территориального органа Росгвардии).

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 7-дневный срок со дня установления указанных обстоятельств. 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 в сети "Интернет".

18. Конкурсная комиссия не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Росгвардии (территориального органа Росгвардии) и на 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<sup>1</sup>, и направляет им соответствующие сообщения в письменной форме, а 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.

---

<sup>1</sup> Далее - "кандидаты".

19. На втором этапе осуществляется:

- а) оценка профессионального уровня и личностных качеств кандидатов;
- б) принятие решения конкурсной комиссией.

19<sup>1</sup>. Конкурсная комиссия осуществляет 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). (Дополнение пунктом - Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 31.10.2023 № 388)

20. В ходе проведения конкурса конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иного вида 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 (индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовка проекта документа, написание реферата, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой претендуют кандидаты).

Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование.

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

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

20.1. 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.

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

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 - 95 процентов вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 94 - 89 процентов вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 88 - 83 процентов вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 82 - 77 процентов вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 76 - 70 процентов вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70 процентов вопросов, в этом случае кандидат считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

20.2. 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 проводится с целью выявления наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется начальником (руководителем) структурного подразделения центрального аппарата Росгвардии (территориального органа Росгвардии), в интересах которого проводится конкурс.

Для проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени каждым кандидатом готовится письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются конкурсной комиссией. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Результаты 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 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 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 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 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 зависимости от области и вида 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 зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

20.3. Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют. Кандидаты на замещение одной и той же должности пишут рефераты на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Рефераты должны содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения.

Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется начальником (руководителем) структурного подразделения центрального аппарата Росгвардии (территориального органа Росгвардии), в интересах которого проводится конкурс, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, 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 реферате представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;

в 3 балла, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, 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 реферате представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме, но допущены неточности и незначительные ошибки;

в 1 балл, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, показал средний уровень аналитических способностей и логичность мышления, в реферате представлены слабо обоснованные предложения по заданной теме, допущены неточности и ошибки;

в 0 баллов, если реферат не соответствует установленным требованиям оформления, кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал категории, понятия и термины, показал низкий уровень аналитических способностей и отсутствие логичности мышления, в реферате представлены необоснованные предложения по заданной теме, допущены значительные неточности и ошибки.

20.4. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, ранее замещаемым кандидатом, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах), 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.

Анкетирование оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности, для замещения которой проводится конкурс, кандидат участвовал в большом количестве профессиональных мероприятий, достиг значительных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет большое количество публикаций в печатных изданиях, имеет отличные рекомендации с прежнего места работы;

в 4 балла, если согласно анкете большая часть ранее выполняемых кандидатом должностных обязанностей имеет схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности, для замещения которой проводится конкурс, кандидат участвовал в профессиональных мероприятиях, достиг определенных профессиональных достижений, подтверждаемых конкретными результатами, имеет положительные рекомендации с прежнего места работы;

в 3 балла, если согласно анкете отдельные ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности имеют схожий характер с должностными обязанностями по вакантной должности, для замещения которой проводится конкурс, кандидат участвовал в незначительном числе профессиональных мероприятий, достиг незначительных профессиональных успехов, подтверждаемых конкретными результатами, не имеет рекомендаций с прежнего места работы;

в 0 баллов, если согласно анкете ранее выполняемые кандидатом должностные обязанности никак не связаны с должностными обязанностями по вакантной должности, для замещения которой проводится конкурс, кандидат не участвовал в профессиональных мероприятиях, не достиг профессиональных успехов, имеет отрицательные рекомендации с прежнего места работы.

20.5. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 5-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.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе собеседования проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия, и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность

следовать взятым на себя обязательствам;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, отсутствие готовности следовать взятым на себя обязательствам.

20.6. 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 по вакантной должности гражданской службы.

Кандидату предлагается подготовить проект документа, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения центрального аппарата Росгвардии (территориального органа Росгвардии), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, при этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Подготовка проекта документа оценивается:

в 5 баллов, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, проявлены высокие аналитические способности и логичность мышления, представленные предложения в полной мере обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 4 балла, если кандидат понял суть вопроса, качественно подготовил проект документа, в целом разрешив поставленную проблему, послужившую основанием для его разработки, в целом правильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, но допустил неточности и незначительные правовые и лингвистические ошибки, представленные предложения в целом обоснованы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 3 балла, если кандидат понял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал ряд категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил ряд правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения слабо аргументированы и вызывают сомнения в их реализуемости на практике (для подготовки законопроекта);

в 2 балла, если кандидат не в полной мере понял суть вопроса, подготовил проект документа, не в полной мере разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения аргументированы и практически реализуемы (для подготовки законопроекта);

в 1 балл, если кандидат не в полной мере понял суть вопроса, подготовил проект документа, не в

полной мере разрешив проблему, послужившую основанием его разработки, неправильно использовал большинство категорий, понятий и терминов, положений законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и практически нереализуемы (для подготовки законопроекта);

в 0 баллов, если кандидат не понял суть вопроса и подготовил проект документа, не разрешив проблему, послужившую основанием для его разработки, неправильно использовал категории, понятия и термины, положения законодательства Российской Федерации, допустил много правовых и лингвистических ошибок, представленные предложения не аргументированы и нереализуемы (для подготовки законопроекта).

20.7. Решение практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Решение практических задач оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, уверенно решил практическую задачу, правильно использовал нормы законодательных и иных нормативных правовых актов, в ходе решения задачи показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, решил практическую задачу, правильно использовал нормы законодательных и иных нормативных правовых актов, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе решения задачи проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения, умение самостоятельно принимать решения;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме решил практическую задачу, не всегда правильно использовал нормы законодательных и иных нормативных правовых актов, допустил неточности и ошибки, в ходе решения задачи проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения;

в 0 баллов, если кандидат не решил практическую задачу, при ответе неправильно использовал нормы законодательных и иных нормативных правовых актов, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе решения задачи не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения.

(Дополнение подпунктом - Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 15.08.2022 № 272)

21. 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.

22. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя может вестись видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

23. 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. (Дополнение абзацем - Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 15.08.2022 № 272)

24. Итоговый балл кандидата определяется как среднее арифметическое 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.

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

26. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

27. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы<sup>1</sup> по форме согласно приложению № 4 к единой методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв<sup>2</sup> по форме согласно приложению № 5 к единой методике.

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

---

<sup>1</sup> Далее - "решение о назначении".

<sup>2</sup> Далее - "протокол".

28. По результатам конкурса в 10-дневный срок со дня подписания решения о назначении издается приказ Росгвардии (начальника территориального органа Росгвардии) о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой проводился данный конкурс, и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

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

29. В случае если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения вакантной должности гражданской службы профессиональный уровень, директор (представитель нанимателя) может принять решение о проведении повторного конкурса.

30. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, а 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 в сети "Интернет". Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте Росгвардии (территориального органа Росгвардии) и указанной информационной системы.

31. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, возвращаются им по письменному заявлению в течение 3 лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в кадровом подразделении, после чего подлежат уничтожению. Документы для

участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение 3 лет, после чего подлежат удалению.

32. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

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