

# **Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации, а также Порядка и сроков работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации**

Приказ Министра обороны Российской Федерации · № 707 · от 12.12.2018 · Действует с изменениями

МИНИСТР ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

МОСКВА

12 декабря 2018 г. № 707

Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации, а также Порядка и сроков работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации

Зарегистрирован Минюстом России 11 января 2019 г.

Регистрационный № 53320

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; 2018, № 45, ст. 6837), 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 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2017, № 37, ст. 5506), 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 (ч. II), ст. 2359) приказываю:

1. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации (далее - Методика) (приложение № 1 к настоящему приказу).
2. Утвердить Порядок и сроки работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации (далее - Порядок) (приложение № 2 к настоящему приказу).
3. Заместителям Министра обороны Российской Федерации, главнокомандующим видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующим родами войск Вооруженных Сил Российской Федерации, руководителям центральных органов военного управления обеспечить в подчиненных

органах военного управления изучение и соблюдение требований Методики и Порядка.

4. Признать утратившими силу приказы Министра обороны Российской Федерации от 3 ноября 2014 г. № 815 "Об утверждении Методики проведения конкурсов в Министерстве обороны Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27 ноября 2014 г., регистрационный № 34951), от 9 марта 2017 г. № 163 "О внесении изменений в приказ Министра обороны Российской Федерации от 3 ноября 2014 г. № 815 "Об утверждении Методики проведения конкурсов в Министерстве обороны Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 5 апреля 2017 г., регистрационный № 46261) и от 23 ноября 2017 г. № 697 "О внесении изменений в приказ Министра обороны Российской Федерации от 3 ноября 2014 г. № 815 "Об утверждении Методики проведения конкурсов в Министерстве обороны Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 15 декабря 2017 г., регистрационный № 49274).

---

Министр обороны  
Российской Федерации  
генерал армии С. Шойгу

Приложение № 1  
к приказу Министра обороны  
Российской Федерации  
от 12 декабря 2018 г. № 707

## МЕТОДИКА

проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации  
I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации (далее - Методика, Министерство обороны соответственно) определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве обороны (далее - конкурс, гражданская служба, должность гражданской службы соответственно).
2. Конкурс обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации (далее - граждане) на равный доступ к государственной службе, а также право государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее - гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе\*.

---

\* Пункт 1 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (далее - Положение).

3. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан, гражданских служащих, допущенных к участию в конкурсе, а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы.
4. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы согласно приложениям № 1 и 2 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной

гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" (далее - Единая методика), и настоящей Методике.

## II. Организация проведения конкурса

5. Конкурс проводится конкурсной комиссией, образованной в Министерстве обороны в соответствии с пунктом 16 Положения (далее - конкурсная комиссия).

6. Конкурс объявляется по решению Министра обороны Российской Федерации или представителя Министра обороны Российской Федерации, осуществляющего полномочия нанимателя от имени Российской Федерации в отношении федеральных государственных гражданских служащих в Министерстве обороны (далее - представитель нанимателя), при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2018, № 45, ст. 6837) (далее - Федеральный закон) производится на конкурсной основе на основании доклада начальника Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации о проведении конкурса (далее - мотивированный доклад), подготовленного по обращению руководителя центрального органа военного управления (далее - обращение) или в инициативном порядке.

7. В обращении руководителем центрального органа военного управления указываются:

наименование вакантной должности гражданской службы;

квалификационные требования для замещения вакантной должности гражданской службы;

форма допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, требуемая для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы;

воинское звание (классный чин), фамилия, имя и отчество, замещаемая должность (не ниже начальника отдела) представителя центрального органа военного управления, предлагаемого для включения в состав конкурсной комиссии.

Руководителем центрального органа военного управления к обращению прилагается копия должностного регламента по вакантной должности гражданской службы либо его проект, подготовленный для утверждения представителем нанимателя.

8. В соответствии с частью 2 статьи 22 Федерального закона конкурс 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;

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 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона;

д) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв Министерства обороны (далее - кадровый резерв).

9. В соответствии с частями 3 и 4 статьи 22 Федерального закона конкурс может не проводиться:

а) при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 12 апреля 2010 г. № 333 "Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной гражданской службы в

Министерстве обороны Российской Федерации, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, и при назначении на которые конкурс может не проводиться" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 17 мая 2010 г., регистрационный № 17232);

б) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы, по решению представителя нанимателя.

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

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

---

\* Пункт 5 Положения.

11. Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе на официальных сайтах Министерства обороны (<http://www.mil.ru>) (далее - сайт Министерства обороны) и федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" (<http://gossluzhba.gov.ru>) (далее - единая информационная система, сайт единой информационной системы соответственно) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") Главное управление кадров Министерства обороны (далее - Главное управление кадров) размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующую информацию о конкурсе:

наименование вакантной должности гражданской службы;

квалификационные требования для замещения этой должности;

условия прохождения гражданской службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 12 настоящей Методики, срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;

сведения о применяемых в ходе конкурса 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.

В объявлении о приеме документов для участия в конкурсе указывается также информация о возможности претендента пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), который размещается на официальном сайте единой информационной системы.

Предварительный тест включает в себя 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\*.

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\*\*.

---

\* Пункт 17 Единой методики.

\*\* Пункт 19 Единой методики.

12. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Главное управление кадров:

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; 2018, № 12, ст. 1677), 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 службы (работы), или иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина; копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

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

13. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в Министерстве обороны, в котором он замещает должность гражданской службы, подает в Главное управление кадров заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий иного федерального государственного органа, государственного органа субъекта Российской Федерации или их аппаратов (далее - государственный орган), изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет 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.

14. Документы, указанные в пунктах 12 и 13 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на сайте единой информационной системы в сети "Интернет" представляются в Главное управление кадров гражданином (гражданским служащим) лично посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

Документы в электронном виде представляются в соответствии с 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).

15. 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\*.

---

\* Пункт 8.1 Положения.

16. Достоверность сведений, представленных гражданином в Главное управление кадров, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правилами автоматизированной проверки сведений, представленных 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". 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\*\*.

---

\*\* Пункт 9 Положения.

При обработке персональных данных в Министерстве обороны в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных\*.

---

\* Пункт 21 Единой методики.

17. 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\*\*.

---

\*\* Пункт 9 Положения.

18. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в случае его несоответствия квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, по которой объявлен конкурс, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

19. 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.

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 единой информационной системы\*.

---

\* Пункт 12 Положения.

20. Гражданин (гражданский служащий), не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации\*\*.

---

\*\* Пункт 13 Положения.

21. Главное управление кадров не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на сайтах Министерства обороны и единой информационной системы в сети "Интернет" информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), и направляет им соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием единой информационной системы.

22. На втором этапе конкурса осуществляются:

- а) оценка конкурсной комиссией профессиональных и личностных качеств кандидатов;
- б) принятие конкурсной комиссией решения по итогам конкурса;
- в) принятие решения представителем нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы.

23. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень 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 конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки), включая тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты, анкетирование, написание реферата, подготовку проекта документа, проведение групповых дискуссий, решение практических задач и индивидуальное собеседование.

Обязательными методами оценки являются тестирование и индивидуальное собеседование. Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурса определяется представителем нанимателя.

24. 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\*.

---

\* Пункт 23 Единой методики.

25. 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.

Государственным органом создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур\*\*.

(Пункт в редакции Приказа Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688)

---

\*\* Пункт 24 Единой методики.

26. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом по вакантной должности гражданской службы.

При тестировании используется единый перечень вопросов. Количество вопросов (не менее 40 и не более 60) определяется по решению представителя нанимателя. Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования. Перед началом тестирования проводится инструктаж кандидатов по проведению тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. По результатам проведения тестирования кандидатам выставляются баллы:

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

4 балла, если даны правильные ответы на 80% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 70% вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы на менее чем 70% вопросов.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

27. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты, а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), 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\*\*.; (Дополнен - Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688)

---

\* Абзац второй раздела II приложения № 2 к Единой методике.

\*\* Абзац третий раздела II приложения № 2 к Единой методике. (Дополнен - Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688)

Члены конкурсной комиссии оценивают результаты анкетирования кандидата по содержанию

ответов, которые он дал на вопросы анкеты:

5 баллов, если кандидат соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы, имеет профессиональные достижения, публикации в печатных изданиях, принимал участие в проектах, форумах, семинарах в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности;

4 балла, если кандидат соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы, принимал участие в проектах, форумах, семинарах в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности;

3 балла, если кандидат соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы;

0 баллов, если кандидат не соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы.

Анкетирование считается пройденным, если кандидат набрал 3 и более балла.

28. Написание реферата осуществляется кандидатами по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты, а также из квалификационных требований для замещения указанной должности.

Тема реферата определяется руководителем центрального органа военного управления, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Кандидаты 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. Реферат оформляется в соответствии с требованиями раздела III приложения № 2 к Единой методике (далее - установленные требования оформления).

На реферат дается письменное заключение руководителя центрального органа военного управления, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата. На основе указанного заключения кандидату 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. Члены конкурсной комиссии оценивают реферат на:

5 баллов, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно и в полном объеме 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;

4 балла, если реферат полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат последовательно и в полном объеме 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;

3 балла, 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 не полностью обоснованные предложения по заданной теме, допущены неточности и ошибки;

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, в реферате представлены необоснованные предложения по заданной теме, допущены значительные неточности и ошибки.

Задание по написанию реферата считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более балла.

29. Подготовка проекта документа предусматривает подготовку кандидатом проекта ответа на обращение гражданина, проекта нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иного документа, разработка которого входит в должностные обязанности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для подготовки проекта документа\*.

---

\* Абзац второй раздела VI приложения № 2 к Единой методике.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем центрального органа военного управления, 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.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям\*\*:

соответствие установленным требованиям оформления;

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.

---

\*\* Абзац пятый раздела VI приложения № 2 к Единой методике.

Членами конкурсной комиссии выставляются следующие оценки:

5 баллов, если проект документа полностью соответствует установленным требованиям оформления, кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, обосновал подходы к решению проблем и отразил пути их решения, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, а также правовую и лингвистическую грамотность;

4 балла, если кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, обосновал подходы к решению проблем и отразил пути их решения, показал высокий уровень аналитических способностей и логичность мышления, но допустил неточности и ошибки в части соответствия проекта документа установленным требованиям оформления, а также правовые и лингвистические ошибки;

3 балла, если кандидат не в полном объеме выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не полностью отразил пути их решения, показал средний уровень аналитических способностей и логичность мышления, допустил неточности и ошибки в части соответствия проекта документа установленным требованиям оформления, а также правовые и лингвистические ошибки;

0 баллов, если проект документа не соответствует установленным требованиям оформления,

кандидат не выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не обосновал подходы к решению проблем и не отразил пути их решения, показал низкий уровень аналитических способностей, допустил значительные правовые и лингвистические ошибки.

Задание по подготовке проекта документа считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более балла.

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

Тема для проведения групповой дискуссии определяется руководителем центрального органа военного управления, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени каждым кандидатом готовится устный или письменный ответ, изучив который конкурсная комиссия принимает решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии. Члены конкурсной комиссии оценивают ответ кандидата на:

5 баллов, если кандидат последовательно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил активность, показал высокий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

4 балла, если кандидат последовательно раскрыл содержание практического вопроса, использовал категории, понятия и термины, допустив 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, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

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, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

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, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

Задание по проведению групповой дискуссии считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более балла.

30.1. 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\*.

Члены конкурсной комиссии оценивают результаты решения практических задач кандидатом по содержанию ответов, которые он дал на вопросы:

5 баллов, если кандидат в полном объеме понимает суть практической задачи с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, представил обоснованные и практически реализуемые предложения по ее решению, дал правильные ответы на заданные вопросы, показал высокий уровень аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

4 балла, если кандидат в полном объеме понимает суть содержания практической задачи с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, представил обоснованные и практически реализуемые предложения по ее решению, но допустил неточности и ошибки в ответах на заданные вопросы, показал достаточный уровень аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

3 балла, если кандидат не в полном объеме понимает содержание практической задачи с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, не полностью отразил пути ее решения, допустил неточности и ошибки в ответах на заданные вопросы, проявил аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

0 баллов, если кандидат не понимает содержание практической задачи с проблемной ситуацией, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности, не представил обоснованные и практически реализуемые предложения по ее решению, не дал ответы на заданные вопросы, не показал аналитических способностей, если у него отсутствуют навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

Задание по решению практических задач считается выполненным, если кандидат набрал 3 и более балла.;

(Дополнен пунктом - Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688)

---

\* Раздел VII приложения № 2 к Единой методике. (Дополнен - Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688)

31. Абзац. (Исключен - Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688).

---

\* Исключен - Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688)

В рамках индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

Кандидат, набравший 0 баллов по результатам тестирования, к индивидуальному собеседованию не допускается.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным. 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\*.; (Дополнен - Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688)

---

\* Пункт 27 Единой методики. (Дополнен - Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688)

С кандидатом проводится предварительное индивидуальное собеседование руководителем

центрального органа военного управления (по решению указанного руководителя), для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. 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.

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

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к Единой методике, результат оценки кандидата (от 0 до 10 баллов) при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

---

\* Пункт 28 Единой методики.

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

Победителем по итогам конкурса признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов.

---

\*\* Пункт 29 Единой методики.

34. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения Главным управлением кадров 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 единой информационной системы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на сайтах Министерства обороны и единой информационной системы в сети "Интернет".

35. 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\*\*\*.

---

\*\*\* Пункт 15 Положения.

### III. Заключительные положения

36. По результатам конкурса не позднее чем через 14 дней со дня принятия конкурсной комиссией решения об определении победителя конкурса издается приказ Министра обороны Российской Федерации о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

37. Выписка из решения конкурсной комиссии по итогам конкурса выдается Главным управлением кадров кандидату лично либо по его письменному заявлению направляется ему заказным письмом не позднее чем через три дня со дня подачи заявления.

38. Документы граждан (гражданских служащих), 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 Главном управлении кадров, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

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

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

---

\* Пункт 26 Положения.

\*\* Пункт 27 Положения.

Приложение № 2  
к приказу Министра обороны  
Российской Федерации  
от 12 декабря 2018 г. № 707

#### ПОРЯДОК

и сроки работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации

1. Конкурсная комиссия для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации (далее - конкурсная комиссия, конкурс, гражданская служба, должность гражданской службы, Министерство обороны соответственно) является коллегиальным органом, который формируется для организации и проведения конкурса и действует на постоянной основе. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", 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" (далее - Положение), 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", другими указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации (приложение № 1 к настоящему приказу) и настоящим Порядком.

2. В состав конкурсной комиссии входят Министр обороны Российской Федерации и/или представитель Министра обороны Российской Федерации, осуществляющий полномочия нанимателя от имени Российской Федерации в отношении федеральных государственных гражданских служащих в Министерстве обороны (далее - представитель нанимателя), и (или) уполномоченные им государственные гражданские служащие Министерства обороны (в том числе из Главного управления кадров Министерства обороны (далее - Главное управление кадров), Правового департамента Министерства обороны и центрального органа военного управления, в котором

проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы), а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые Главным управлением кадров по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

В состав конкурсной комиссии включаются также представители Общественного совета при Министерстве обороны. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

После создания федерального государственного органа по управлению государственной службой представители этого органа также включаются в состав конкурсной комиссии (по согласованию).

В целях эффективной организации конкурсов по решению представителя нанимателя в соответствии с пунктом 18 Положения в государственном органе может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы\*.; (Дополнен - Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688)

---

\* Пункт 8 Единой методики. (Дополнен - Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17.12.2020 № 688)

3. 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\*.

---

\* Пункт 17 Положения.

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

---

\* Пункт 17 Положения.

5. Состав конкурсной комиссии утверждается приказом Министра обороны Российской Федерации. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению Министра обороны Российской Федерации проводится ежегодное обновление ее состава.

6. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии\*\*.

Руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляется председателем конкурсной комиссии. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (болезнь, командировка, нахождение в отпуске) руководство конкурсной комиссией осуществляется заместителем председателя конкурсной комиссии.

Обеспечение работы конкурсной комиссии осуществляется секретарем конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке профессионального уровня граждан, государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее - гражданские служащие), допущенных к участию в конкурсе (далее - кандидаты), их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

---

\*\* Пункт 18 Положения.

7. 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 Российской Федерации в Министерстве обороны Российской Федерации (приложение № 1 к настоящему приказу).

8. Заседание конкурсной комиссии проводится в соответствии с решением представителя нанимателя о проведении конкурса.

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. 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\*.

10. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении\*\*.

11. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации по форме согласно приложению № 4 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" (далее - решение, Единая методика соответственно), которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании конкурсной комиссии. Указанное решение содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией\*\*\*.

---

\* Пункт 20 Положения.

\*\* Абзац первый пункта 21 Положения.

\*\*\* Пункт 31 Единой методики.