



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ РЕЗЕРВАМ
(РОСРЕЗЕРВ)**

П Р И К А З

27.09.2019

Москва

№ 243

Об утверждении Порядка и сроков работы конкурсных комиссий по проведению конкурса на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по государственным резервам и его территориальных органах и Методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по государственным резервам и его территориальных органах

В соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2006, № 6, ст. 636; 2007, № 10, ст. 1151, № 16, ст. 1828, № 49, ст. 6070; 2008, № 13, ст. 1186, № 30, ст. 3616, № 52, ст. 6235; 2009, № 29, ст. 3597, 3624, № 48, ст. 5719, № 51, ст. 6150, 6159; 2010, № 5, ст. 459, № 7, ст. 704, № 49, ст. 6413, № 51, ст. 6810; 2011, № 1, ст. 31, № 27, ст. 3866, № 29, ст. 4295, № 48, ст. 6730, № 49, ст. 7333, № 50, ст. 7337; 2012, № 48, ст. 6744, № 50, ст. 6954, № 52, ст. 7571, № 53, ст. 7620, 7652; 2013, № 14, ст. 1665, № 19, ст. 2326, 2329, № 23, ст. 2874, № 27, ст. 3441, 3462, 3477, № 43, ст. 5454, № 48, ст. 6165, № 49, ст. 6351, № 52, ст. 6961; 2014, № 14, ст. 1545, № 49, ст. 6905, № 52, ст. 7542; 2015, № 1, ст. 62, 63, № 14, ст. 2008, № 24, ст. 3374, № 29, ст. 4388, № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 15, 38, № 22, ст. 3091, № 23, ст. 3300, № 27, ст. 4157, 4209; 2017, № 1, ст. 46, № 15, ст. 2139, № 27, ст. 3929, 3930, № 31, ст. 4741, 4766, 4824; 2018, № 1, ст. 7, № 32, ст. 5100, 5130, № 45, ст. 6837, № 51, ст. 7858; 2019, № 18, ст. 2223), пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы

Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263; 2016, № 52, ст. 7604; 2017, № 37, ст. 5506), Положением о кадровом резерве федерального государственного органа, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, № 10, ст. 1473, № 37, ст. 5506), единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359), 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 и 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677, № 49, ст. 7600),
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

а) Порядок и сроки работы конкурсных комиссий по проведению конкурса на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по государственным резервам и его территориальных органах (приложение № 1);

б) Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по государственным резервам и его территориальных органах (приложение № 2).

2. Признать утратившими силу:

а) приказ Федерального агентства по государственным резервам от 27 ноября 2008 г. № 157 «Об утверждении Регламента конкурсной комиссии Федерального агентства по государственным резервам по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по государственным резервам

и Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по государственным резервам» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 10 февраля 2009 г., регистрационный № 13282);

б) приказ Федерального агентства по государственным резервам от 27 ноября 2008 г. № 158 «Об утверждении Регламента конкурсной комиссии территориального органа Федерального агентства по государственным резервам по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в территориальном органе Федерального агентства по государственным резервам и Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в территориальном органе Федерального агентства по государственным резервам» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 10 февраля 2009 г., регистрационный № 13281).

Руководитель



Д.Ю. Гогин

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Федерального агентства
по государственным резервам
от 27.09.2019 № 243

**Порядок и сроки работы конкурсных комиссий
по проведению конкурса на замещение вакантных должностей
федеральной государственной гражданской службы в Федеральном
агентстве по государственным резервам и его территориальных органах**

1. Конкурсные комиссии по проведению конкурса на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по государственным резервам и его территориальных органах (далее соответственно – конкурсная комиссия, конкурс, Росрезерв, территориальный орган Росрезерва) действуют на постоянной основе и в своей деятельности руководствуются Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2006, № 6, ст. 636; 2007, № 10, ст. 1151, № 16, ст. 1828, № 49, ст. 6070; 2008, № 13, ст. 1186, № 30, ст. 3616, № 52, ст. 6235; 2009, № 29, ст. 3597, 3624, № 48, ст. 5719, № 51, ст. 6150, 6159; 2010, № 5, ст. 459, № 7, ст. 704, № 49, ст. 6413, № 51, ст. 6810; 2011, № 1, ст. 31, № 27, ст. 3866, № 29, ст. 4295, № 48, ст. 6730, № 49, ст. 7333, № 50, ст. 7337; 2012, № 48, ст. 6744, № 50, ст. 6954, № 52, ст. 7571, № 53, ст. 7620, 7652; 2013, № 14, ст. 1665, № 19, ст. 2326, 2329, № 23, ст. 2874, № 27, ст. 3441, 3462, 3477, № 43, ст. 5454, № 48, ст. 6165, № 49, ст. 6351, № 52, ст. 6961; 2014, № 14, ст. 1545, № 49, ст. 6905, № 52, ст. 7542; 2015, № 1, ст. 62, 63, № 14, ст. 2008, № 24, ст. 3374, № 29, ст. 4388, № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 15, 38, № 22, ст. 3091, № 23, ст. 3300, № 27, ст. 4157, 4209; 2017, № 1, ст. 46, № 15, ст. 2139, № 27, ст. 3929, 3930, № 31, ст. 4741, 4766, 4824; 2018, № 1, ст. 7, № 32, ст. 5100, 5130, № 45, ст. 6837, № 51, ст. 7858; 2019, № 18, ст. 2223), Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263; 2016, № 52, ст. 7604; 2017, № 37, ст. 5506), постановлением

Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359), а также Методикой проведения конкурса на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по государственным резервам и его территориальных органах, утвержденной настоящим приказом (далее – Методика).

2. Конкурсная комиссия создается приказом Росрезерва (территориального органа Росрезерва). В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению руководителя Росрезерва (территориального органа Росрезерва) (далее – представитель нанимателя) проводится периодическое обновление ее состава.

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

4. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им федеральные государственные гражданские служащие Росрезерва (территориального органа Росрезерва) (далее – гражданские служащие), в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы (далее – вакантная должность гражданской службы), а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов.

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

5. 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.

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

7. Руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляет председатель конкурсной комиссии. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (болезнь, командировка, отпуск) руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии.

Обеспечение работы конкурсной комиссии (прием заявлений с комплектом документов на кандидата, ведение журнала учета участников конкурса и представленных ими документов, ведение протокола заседания комиссии, подготовка сообщений кандидатам, подготовка проекта приказа по результатам проведения конкурса) осуществляется секретарем конкурсной комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

8. Заседание конкурсной комиссии проводится по мере необходимости на основании приказа Росрезерва (территориального органа Росрезерва) о проведении конкурса.

9. Конкурсная комиссия имеет право:

а) запрашивать у начальников структурных подразделений Росрезерва (территориального органа Росрезерва) сведения и материалы, необходимые для работы конкурсной комиссии;

б) вносить представителю нанимателя предложения по вопросам, входящим в компетенцию конкурсной комиссии;

в) вносить предложения о применении методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов и формировании конкурсных заданий в соответствии с Методикой.

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

11. 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.

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

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности

гражданской службы, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании.

12. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и квалификации, прохождении федеральной государственной гражданской службы или государственной службы иного вида, 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.

13. Конкурсная комиссия определяет необходимость, а также очередность применения методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая тестирование и очное индивидуальное собеседование при проведении конкурса.

14. Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Росрезерва (территориального органа Росрезерва) кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

15. В кадровый резерв Росрезерва (территориального органа Росрезерва) конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

16. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв Росрезерва (территориального органа Росрезерва) по результатам конкурса оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНА
приказом Федерального агентства
по государственным резервам
от 27.09.2019 № 243

МЕТОДИКА проведения конкурса на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по государственным резервам и его территориальных органах

I. Общие положения

1. Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральном агентстве по государственным резервам и его территориальных органах (далее соответственно – Методика, Росрезерв, территориальный орган Росрезерва) определяет организацию и порядок проведения конкурса на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы (далее соответственно – конкурс, вакантная должность гражданской службы) в Росрезерве и территориальном органе Росрезерва.

2. Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры, формирование кадрового состава федеральной государственной гражданской службы (далее – гражданская служба), обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе, обеспечение права федеральных государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) Росрезерва (территориального органа Росрезерва) на должностной рост на конкурсной основе при проведении в Росрезерве (территориальном органе Росрезерва) конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы.

3. Конкурс проводится в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее – оценка кандидатов), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее – квалификационные требования) и определения победителя конкурса.

4. Конкурс проводится в соответствии с единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359) (далее – Единая методика), и Методикой.

II. Подготовка к проведению конкурса

5. Подготовка к проведению конкурса предусматривает формирование конкурсных заданий в соответствии с установленными Методикой методами оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и при необходимости актуализацию положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурса.

6. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется структурными подразделениями Росрезерва (территориального органа Росрезерва) по согласованию со структурным подразделением Росрезерва (территориального органа Росрезерва), в ведении которого находятся вопросы государственной службы и кадров (далее – кадровая служба).

По решению руководителя Росрезерва (территориального органа Росрезерва) (далее – представитель нанимателя) в должностных регламентах гражданских служащих в отношении должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

7. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая тестирование и индивидуальное собеседование (являются обязательными методами оценки) по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

8. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы.

III. Организация проведения конкурса

9. Решение об объявлении конкурса в Росрезерве (территориальном органе Росрезерва) принимается представителем 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; 2006, № 6, ст. 636; 2007, № 10, ст. 1151, № 16, ст. 1828, № 49, ст. 6070; 2008, № 13, ст. 1186, № 30, ст. 3616, № 52, ст. 6235; 2009, № 29, ст. 3597, 3624, № 48, ст. 5719, № 51, ст. 6150, 6159; 2010, № 5, ст. 459, № 7, ст. 704, № 49, ст. 6413, № 51, ст. 6810; 2011, № 1, ст. 31, № 27, ст. 3866, № 29, ст. 4295, № 48, ст. 6730, № 49, ст. 7333, № 50, ст. 7337; 2012, № 48, ст. 6744, № 50, ст. 6954, № 52, ст. 7571, № 53, ст. 7620, 7652; 2013, № 14, ст. 1665, № 19, ст. 2326, 2329, № 23, ст. 2874, № 27, ст. 3441, 3462, 3477, № 43, ст. 5454, № 48, ст. 6165, № 49, ст. 6351, № 52, ст. 6961; 2014, № 14, ст. 1545, № 49, ст. 6905, № 52, ст. 7542; 2015, № 1, ст. 62, 63, № 14, ст. 2008, № 24, ст. 3374, № 29, ст. 4388, № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 15, 38, № 22, ст. 3091, № 23, ст. 3300, № 27, ст. 4157, 4209; 2017, № 1, ст. 46, № 15, ст. 2139, № 27, ст. 3929, 3930, № 31, ст. 4741, 4766, 4824; 2018, № 1, ст. 7, № 32, ст. 5100, 5130, № 45, ст. 6837, № 51, ст. 7858; 2019, № 18, ст. 2223) (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) может быть произведено на конкурсной основе, и оформляется приказом Росрезерва (территориального органа Росрезерва).

10. Конкурс в соответствии с частью 2 статьи 22 Федерального закона № 79-ФЗ 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 Росрезерва (территориального органа Росрезерва) (далее – кадровый резерв).

10.1. В соответствии с частями 3 и 4 статьи 22 Федерального закона № 79-ФЗ соответственно, конкурс может не проводиться:

а) при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утвержденному приказом Росрезерва от 20 апреля 2017 г. № 85 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 12 мая 2017 г., регистрационный номер 46711);

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

11. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации (далее – граждане), достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы.

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

12. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе кадровая служба организует размещение на официальном сайте Росрезерва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – официальный сайт) и федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – единая система) объявления о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление).

Также на официальном сайте и в единой системе размещается следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, требования, предъявляемые к гражданину (гражданскому служащему), претендующему на замещение вакантной

должности гражданской службы Росрезерва (территориального органа Росрезерва), условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы, сведения о методах оценки, положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

В объявлении указывается информация о возможности гражданина (гражданского служащего) вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня пройти предварительный квалификационный тест (далее – предварительный тест), который размещается в единой системе. Результаты прохождения гражданином (гражданским служащим) 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.

13. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в кадровую службу:

а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 22, ст. 2192; 2007, № 43, ст. 5264; 2018, № 12, ст. 1677; 2019, № 14, ст. 1588) (далее – распоряжение № 667-р), с фотографией (размер 3 x 4, без уголка);

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

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

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

копии документов об образовании и квалификации, а также по желанию гражданина – о дополнительном профессиональном образовании,

присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

д) оригинал заключения медицинского учреждения об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом № 79-ФЗ, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При подаче документов на конкурс гражданин оформляет согласие на обработку персональных данных.

14. Гражданский служащий Росрезерва (территориального органа Росрезерва), изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, изъявивший желание участвовать в конкурсе Росрезерва (территориального органа Росрезерва), представляет в кадровую службу заявление на имя представителя нанимателя, заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением № 667-р, с фотографией (размер 3 x 4, без уголка).

15. Достоверность сведений, представленных гражданином в Росрезерв (территориальный орган Росрезерва), 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» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677, № 49, ст. 7600).

16. С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение

которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

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 претендует гражданин (гражданский служащий), связаны с использованием таких сведений, он не допускается к участию в конкурсе.

17. Документы, указанные в пунктах 13 и 14 Методики, представляются в кадровую службу в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте и единой системе гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием единой системы.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданам (гражданским служащим) 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.

Заявления граждан (гражданских служащих), изъявивших желание участвовать в конкурсе, регистрируются кадровой службой.

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

19. При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется представителем нанимателя о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданин представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

20. Гражданин (гражданский служащий), претендующий на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

21. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя по представлению председателя конкурсной комиссии после проверки достоверности сведений, представленных гражданами (гражданскими служащими) на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

22. 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.

23. Кадровая служба не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса на официальном сайте и в единой системе размещает информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных ко второму этапу конкурса (далее – кандидаты).

Кандидатам направляются соответствующие сообщения в письменной форме, по почте или на адрес электронной почты, если он указан в заявлении, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием единой системы.

24. На втором этапе конкурса осуществляется:

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

25. В ходе проведения конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки кандидатов, включая тестирование и индивидуальное собеседование.

26. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

а) 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;

б) для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы.

Тестирование проводится в письменной форме либо с использованием информационных технологий.

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.

27. С целью обеспечения контроля при проведении тестирования присутствуют представители конкурсной комиссии.

28. По результатам тестирования кандидатам выставляется:

а) 3 балла, если даны правильные ответы на 90-100 % вопросов;

б) 2 балла, если даны правильные ответы на 80-89 % вопросов;

в) 1 балл, если даны правильные ответы на 70-79 % вопросов.

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

В случае если кандидат правильно ответил менее чем на 70 % вопросов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

29. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки. Справка оформляется в табличной форме, содержит информацию о результатах прохождения тестирования каждым кандидатом (в количественном, процентном и балльном соотношении) и решение о допуске каждого кандидата к индивидуальному собеседованию в соответствии с пунктом 26 Методики.

30. 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.

31. 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.

32. 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 и обсуждают результаты выполнения им конкурсных заданий с целью определения его профессионального уровня.

33. Результаты индивидуального собеседования оцениваются от 0 до 4 баллов:

а) 4 балла – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе индивидуального собеседования проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

б) 3 балла – кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе индивидуального собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

в) 2 балла – кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

г) 1 балл – кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере;

д) 0 баллов – кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования

не проявил активности, показал отсутствие профессиональных знаний в соответствующей сфере.

34. 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, при необходимости – с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

35. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

36. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.

37. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

38. Победителем по итогам проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов.

39. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы в случае получения кандидатами равного итогового балла принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

40. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса согласно приложению № 4 к Единой методике, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании, и являются основанием для назначения победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой претендовал конкурсант.

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

41. 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.

42. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием единой системы.

Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте и в единой системе.

IV. Заключительные положения

43. По результатам конкурса издается приказ Росрезерва (территориального органа Росрезерва) о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

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

45. Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Росрезерва (территориального органа Росрезерва) кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с его письменного согласия он включается в кадровый резерв Росрезерва (территориального органа Росрезерва) для замещения вакантных должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы, и в то же структурное подразделение, о чем издается соответствующий приказ Росрезерва (территориального органа Росрезерва).

В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

46. Документы граждан (гражданских служащих) на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в кадровой службе Росрезерва (территориального органа Росрезерва), после чего подлежат уничтожению.

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

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

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