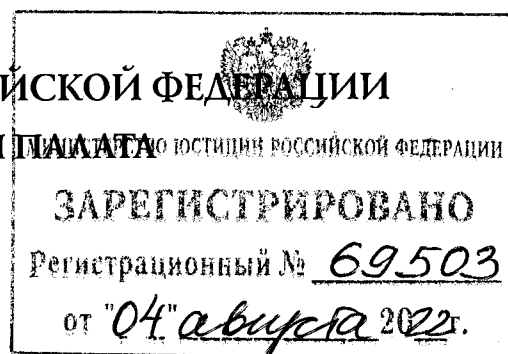




МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПРОБИРНАЯ ПАЛАТА ПАЛАТА ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ



03.06.2022

№ 94н

Москва

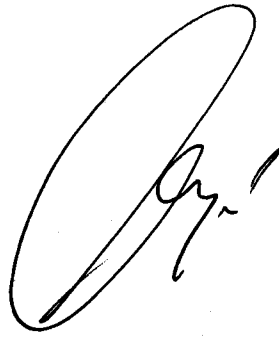
Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной пробирной палате

В соответствии с 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), и пунктом 8 единой методики 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; 2020, № 40, ст. 6276) п р и к а з ы в а ю:

Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы

в Федеральной пробирной палате.

Руководитель

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'Ю' followed by 'И. Зубарев'.

Ю.И. Зубарев

УТВЕРЖДЕНА
приказом Федеральной пробирной палаты
от 03.06. 2022 г. № 944

МЕТОДИКА
проведения конкурса на замещение вакантной должности
федеральной государственной гражданской службы
в Федеральной пробирной палате

I. Общие положения

1. Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной пробирной палате (далее – Методика) направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсных процедур и формирование профессионального кадрового состава Федеральной пробирной палаты и ее территориальных органов при проведении Федеральной пробирной палатой и ее территориальными органами конкурсов на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы (далее соответственно – конкурсы, гражданская служба) и включении в кадровый резерв центрального аппарата и территориальных органов Федеральной пробирной палаты по их итогам.

2. Основными задачами проведения конкурсов являются:

а) обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации (далее – граждане) на равный доступ к гражданской службе;

б) обеспечение права федеральных государственных гражданских служащих Федеральной пробирной палаты и ее территориальных органов (далее – гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;

в) формирование на конкурсной основе высокопрофессионального кадрового резерва для замещения должностей гражданской службы в Федеральной пробирной палате и ее территориальных органах;

г) совершенствование работы по подбору и расстановке кадров в Федеральной пробирной палате и ее территориальных органах.

3. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее – квалификационные требования).

4. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются следующие методы оценки:

а) тестирование по вопросам, связанным с уровнем владения и знания государственного языка Российской Федерации (русского языка), знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации и о противодействии коррупции, знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) (далее – тестирование);

б) индивидуальное собеседование;

в) иные не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включающие анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач (далее – иные методы оценки).

5. Решение об объявлении конкурсов 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; 2020, № 44, ст. 6888) (далее – Федеральный закон

№ 79-ФЗ) может быть произведено на конкурсной основе, принимается руководителем Федеральной пробирной палаты (ее территориального органа) или заместителем руководителя Федеральной пробирной палаты (ее территориального органа), который в соответствии с установленным в Федеральной пробирной палате (ее территориальном органе) распределением обязанностей между руководителем Федеральной пробирной палаты (ее территориального органа) и его заместителями осуществляет полномочия представителя нанимателя, и оформляется приказом Федеральной пробирной палаты (ее территориального органа).

6. Право на участие в конкурсах имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям.

7. Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсах независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурсов.

II. Подготовка к проведению конкурсов

8. Конкурсы организуются и проводятся структурным подразделением Федеральной пробирной палаты (ее территориального органа) по вопросам государственной службы и кадров (далее при совместном упоминании – кадровая служба) с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»¹ (далее – Единая система) и официального сайта Федеральной пробирной палаты в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – официальный сайт).

9. Граждане, изъявившие желание участвовать в конкурсах, представляют в Федеральную пробирную палату (ее территориальный орган):

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 г. № 256 «О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, № 11, ст. 1573; 2021, № 17, ст. 2975).

а) личное заявление на имя представителя нанимателя;

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; 2022, № 18, ст. 3126) (далее – распоряжение Правительства Российской Федерации № 667-р), с приложением фотографии (размером 3 x 4 без уголка);

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

г) копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);

д) копии документов об образовании и о квалификации, а также, по желанию гражданина, копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

е) заключение медицинского учреждения о наличии (отсутствии) заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, по учетной форме № 001-ГС/у, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. № 984н (зарегистрирован Минюстом России 29 декабря 2009 г., регистрационный № 15878);

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

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

10. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе, изъявивший желание участвовать в конкурсе в Федеральной пробирной палате (ее территориальном органе), представляет заявление на имя представителя нанимателя, заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации № 667-р, с приложением фотографии (размером 3 x 4 без уголка).

При подаче документов на конкурс гражданский служащий оформляет согласие на обработку персональных данных.

11. Документы, указанные в пунктах 9 и 10 Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте в разделе «Кадровое обеспечение» и в Единой системе представляются в Федеральную пробирную палату (ее территориальный орган) гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием Единой системы.

Направление документов кандидатом посредством почтовой связи должно быть осуществлено не менее чем за три дня до окончания приема документов в Федеральной пробирной палате (ее территориальном органе).

В электронном виде документы представляются в соответствии с Правилами автоматизированной проверки сведений, представленных в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, включение в кадровый резерв федерального государственного органа и на заключение договора о целевом обучении между федеральным государственным органом и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения федеральной

государственной гражданской службы, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 227 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677; 2021, № 24, ст. 4504).

12. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсах в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к должности гражданской службы, при несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

III. Проведение конкурсов

13. Конкурсы проводятся в два этапа.

На первом этапе кадровая служба организует:

а) размещение в Единой системе и на официальном сайте объявления о приеме документов для участия в конкурсах, включая следующую информацию о конкурсах: наименование должности гражданской службы; квалификационные требования для замещения такой должности; условия прохождения гражданской службы; место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктами 9 и 10 Методики; срок, до истечения которого принимаются указанные документы; предполагаемая дата проведения конкурсов; место и порядок их проведения; сведения о методах оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов; 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;

б) проверку соответствия квалификационным требованиям (к уровню образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы гражданского служащего (гражданина) по специальности, направлению подготовки).

14. В целях повышения доступности для кандидатов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня кандидата он может пройти тест на соответствие базовым квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы вне рамок конкурсов для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), о чем указывается в объявлениях о конкурсах.

Предварительный тест размещается в Единой системе, доступ кандидатам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

Результаты прохождения кандидатом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной пробирной палате (далее – конкурсная комиссия) и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсах.

15. Второй этап конкурсов проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсах. В случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурсов определяется представителем нанимателя.

16. Кадровая служба не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурсов размещает в Единой системе и на официальном сайте информацию о дате, месте и времени их проведения, список кандидатов.

Секретарь конкурсной комиссии в указанный срок направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсах в электронном виде, – в форме

электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием Единой системы.

17. На втором этапе конкурсов осуществляются оценка конкурсной комиссией профессиональных и личностных качеств кандидатов на замещение должности гражданской службы и принятие решения представителем нанимателя о назначении победителя конкурсов на вакантную должность гражданской службы либо о включении в кадровый резерв центрального аппарата и территориальных органов Федеральной пробирной палаты.

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

19. В ходе проведения конкурсов конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской службы или государственной службы иного вида, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

20. 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.

21. Обязательными конкурсными процедурами, используемыми конкурсной комиссией, являются тестирование и индивидуальное собеседование.

22. Тестирование кандидатов проводится в письменной форме либо с использованием Единой системы по единому перечню, состоящему из 40 тестов.

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, передачи информации, выход кандидатов за пределы помещения, в котором проходит тестирование.

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

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов и оценивается по балльной системе от 1 до 5 в следующем порядке:

5 баллов – если даны правильные ответы на 98 - 100% вопросов;

4 балла – если даны правильные ответы на 95 - 97% вопросов;

3 балла – если даны правильные ответы на 85 - 94% вопросов;

2 балла – если даны правильные ответы на 75 - 84% вопросов;

1 балл – если даны правильные ответы на 70 - 74% вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов. В случае если кандидат правильно ответил менее чем на 70 процентов тестовых вопросов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

23. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

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

Оценка результатов индивидуального собеседования производится по балльной системе от 1 до 5 в следующем порядке:

5 баллов – 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;

4 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;

3 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;

2 балла – 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;

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 отсутствие профессиональных знаний в соответствующей сфере.

24. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться начальником структурного подразделения Федеральной пробирной палаты (ее территориального органа), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводятся конкурсы.

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 либо в письменной форме не позднее 2 рабочих дней до дня заседания конкурсной комиссии.

25. По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359) (далее – единая методика). Результат оценки кандидата может содержать краткую мотивировку, обосновывающую принятое членом конкурсной комиссии решение.

26. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурсов без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссией с кандидатом не допускается.

Конкурсная комиссия вправе принять решение о проведении заседания конкурсной комиссии в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

27. В случае принятия решения о проведении заседания конкурсной комиссии в формате видеоконференции кандидат информируется о дате и времени проведения соответствующих конкурсных процедур, заседания конкурсной комиссии по электронной почте, ему высылаются логин и пароль для входа в систему.

Кандидат должен располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющими осуществить прохождение процедуры тестирования, индивидуального собеседования, иных методов оценки на заседании конкурсной комиссии.

В случае невозможности установления связи или технических проблем с оборудованием у кандидата повторное тестирование, индивидуальное собеседование, иные методы оценки не проводятся.

Предварительное тестирование готовности оборудования кандидатов не

осуществляется.

28. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

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

30. Победителем по итогам проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов. В случае равного итогового балла у кандидатов решение об определении победителя конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов конкурсной комиссии, присутствующих на заседании. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами «за» или «против». При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

31. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурсов по форме согласно приложению № 4 к единой методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв центрального аппарата и территориальных органов Федеральной пробирной палаты по форме согласно приложению № 5 к единой методике.

32. Если кандидаты не стали победителями конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но имеют высокий рейтинг, а их профессиональные и личностные качества получили высокую оценку, то конкурсная комиссия может принять решение о включении их в кадровый резерв центрального аппарата и территориальных органов Федеральной пробирной палаты. В этом случае с письменного согласия кандидатов издается приказ

Федеральной пробирной палаты (ее территориального органа) о включении их в кадровый резерв центрального аппарата и территориальных органов Федеральной пробирной палаты для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы. Согласие кандидата может быть выражено в письменной форме или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

33. В кадровый резерв центрального аппарата и территориальных органов Федеральной пробирной палаты конкурсной комиссией могут рекомендоваться те кандидаты, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 % максимального балла.

IV. Заключительные положения

34. Сообщения о результатах конкурсов в 7-дневный срок со дня их завершения направляются кандидатам в письменной форме, а кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсах в электронном виде посредством Единой системы, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Информация о результатах конкурсов в этот же срок размещается на официальном сайте в разделе «Кадровое обеспечение» и в Единой системе.

35. По результатам конкурсов издаются приказы Федеральной пробирной палаты (ее территориального органа) о назначении победителей конкурсов на вакантные должности гражданской службы, на замещение которых проводились конкурсы, и с ними заключаются служебные контракты о прохождении гражданской службы либо о включении в кадровый резерв центрального аппарата и территориальных органов Федеральной пробирной палаты.

36. Документы претендентов на замещение вакантных должностей гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсах, и кандидатов, участвовавших в конкурсах, могут быть им возвращены по письменному заявлению на имя руководителя Федеральной пробирной палаты

(ее территориального органа) в течение трех лет со дня завершения конкурсов. До истечения этого срока документы хранятся в архиве Федеральной пробирной палаты (ее территориального органа), после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсах, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

37. Расходы, связанные с участием кандидатов в конкурсах (проезд к месту проведения конкурсов и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами связи и другие), осуществляются ими за счет собственных средств.

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