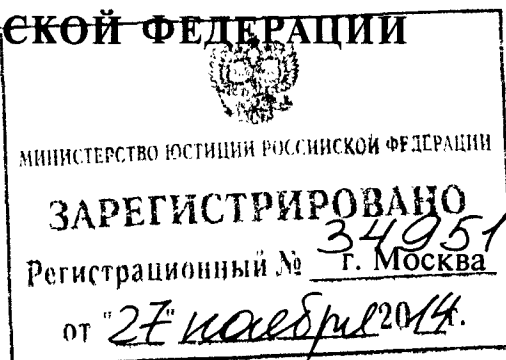


# П Р И К А З

МИНИСТРА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 815

« 3 » ноября 2014 г.



## **Об утверждении Методики проведения конкурсов в Министерстве обороны Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы**

В соответствии с 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 (ч. II), ст. 3616; № 52 (ч. I), ст. 6235; 2009, № 29, ст. 3597, 3624; № 48, ст. 5719; № 51, ст. 6159; 2010, № 5, ст. 459; № 7, ст. 704; № 49, ст. 6413; 2011, № 1, ст. 31; № 27, ст. 3866; № 29, ст. 4295; № 48, ст. 6730; № 50, ст. 7337; 2012, № 50 (ч. IV), ст. 6954; № 53 (ч. I), 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; № 52 (ч. I), ст. 6961; 2014, № 14, ст. 1545), указами 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; 2011, № 4, ст. 578; 2013, № 12, ст. 1242; 2014, № 12, ст. 1263) и от 21 декабря 2009 г. № 1456 «О подготовке кадров для федеральной государственной гражданской службы по договорам о целевом обучении» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, № 52 (ч. I), ст. 6533; 2014, № 27, ст. 3754) **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов в Министерстве обороны Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы.

2. Признать утратившими силу приказы Министра обороны Российской Федерации от 28 июня 2010 г. № 600 «Об утверждении Методики проведения конкурсов в Министерстве обороны Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 19 августа 2010 г., регистрационный № 18199), от 1 марта 2011 г. № 262 «О внесении изменений в приказ Министра обороны Российской Федерации от 28 июня 2010 г. № 600» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 марта 2011 г., регистрационный № 20362) и от 11 февраля 2012 г. № 299 «О внесении изменений в приказ Министра обороны Российской Федерации от 28 июня 2010 г. № 600» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 3 апреля 2012 г., регистрационный № 23685).

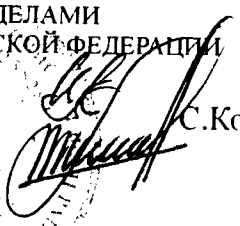
**МИНИСТР ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
генерал армии

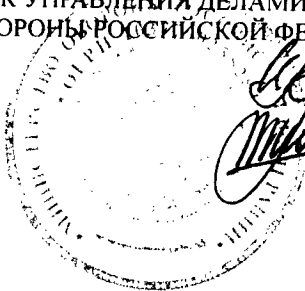
  
С.Шойгу

Верно:

НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛАМИ  
МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

“5” ноября 2014 г.

  
С.Королев



Приложение  
к приказу Министра обороны  
Российской Федерации  
от « 3 » ноября 2014 г. № 815

**МЕТОДИКА**  
**проведения конкурсов в Министерстве обороны**  
**Российской Федерации по вопросам федеральной**  
**государственной гражданской службы**

**I. Общие положения**

1. Настоящая Методика определяет организацию и порядок проведения конкурсов:

на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве обороны Российской Федерации\* (далее – гражданская служба);

на включение в кадровый резерв Министерства обороны (далее – кадровый резерв);

по отбору граждан Российской Федерации (далее – граждане), обучающихся в федеральных государственных образовательных организациях высшего образования или профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию по соответствующей программе (далее – образовательные организации), для заключения с ними договора о целевом обучении с обязательством последующего прохождения гражданской службы (далее – договор на обучение).

2. Основными задачами проведения конкурсов на замещение вакантной должности гражданской службы, на включение в кадровый резерв и по отбору граждан, обучающихся в образовательных организациях, для заключения с ними договора на обучение (далее – конкурс) являются:

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

---

\* Далее в тексте настоящей Методики, если не оговорено особо, будут именоваться: Министерство обороны Российской Федерации – Министерством обороны, Главное управление кадров Министерства обороны Российской Федерации – Главным управлением кадров.

обеспечение права федеральных государственных гражданских служащих Министерства обороны Российской Федерации (далее – гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;

формирование кадрового резерва для замещения должностей гражданской службы;

отбор и формирование на конкурсной основе высокопрофессионального кадрового состава Министерства обороны;

совершенствование работы по подбору и расстановке кадров.

3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня и личностных качеств кандидатов на замещение должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности.

## **II. Организация проведения конкурса**

4. Конкурс объявляется по решению Министра обороны Российской Федерации или представителя Министра обороны Российской Федерации, осуществляющего полномочия нанимателя от имени Российской Федерации (далее – представитель нанимателя), на основании мотивированного доклада начальника Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации.

Мотивированный доклад готовится Главным управлением кадров в связи с обращением руководителя центрального органа военного управления (далее – орган военного управления) либо в инициативном порядке.

5. В обращении руководителя органа военного управления указываются:

полное наименование должности гражданской службы;

требования, предъявляемые к претенденту на замещение должности гражданской службы с учетом специфики должностных обязанностей;

требуемая форма допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну;

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

К обращению руководителя органа военного управления при-

лагается копия должностного регламента либо его проект, подготовленный для утверждения представителем нанимателя, по вакантной должности гражданской службы, объявляемой для замещения по результатам конкурса, или должности гражданской службы, подлежащей замещению гражданином после окончания обучения.

6. 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 от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ);

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

7. 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 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.

8. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе Главное управление кадров:

организует подготовку и размещение объявления о приеме документов для участия в конкурсе на официальных сайтах Министерства обороны и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (объявление должно содержать информацию о вакантной должности гражданской службы, требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, срок, до истечения которого принимаются документы, предполагаемую дату проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие сведения);

осуществляет:

проверку достоверности представленных гражданином сведений;

проверку соответствия квалификационным требованиям (уровень образования, стаж гражданской службы (государственной службы иных видов) или стаж (опыт) работы гражданина (гражданского служащего) по специальности);

проведение с согласия гражданина (гражданского служащего) процедуры 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;

информирование граждан (гражданских служащих) о допуске (отказе в допуске) к участию в конкурсе, дате, месте, времени и порядке проведения конкурса.

9. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы и на включение в кадровый резерв, представляет в Главное управление кадров:

а) личное заявление (изъявивший желание участвовать одновременно в конкурсе на замещение двух и более должностей гражданской службы представляет личное заявление по каждой должности гражданской службы);

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

Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р\*, с приложением четырех цветных матовых (без уголка и без овала) фотографий 40х60 мм;

в) копию паспорта или замещающего его документа (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 о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, копии документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

д) заключение медицинской организации об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению по утвержденной форме;

е) справку об отсутствии медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по утвержденной форме (если исполнение должностных обязанностей по должности связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну);

ж) копию свидетельства о постановке физического лица на учет в налоговом органе (ИНН) по месту жительства на территории Российской Федерации (оригинал документа предъявляется лично по прибытии на конкурс);

з) копию страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования (оригинал документа предъявляется лично по прибытии на конкурс);

и) копию свидетельства о государственной регистрации актов гражданского состояния (при необходимости);

к) копию документов воинского учета – для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

---

\* Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 22, ст. 2192; 2007, № 43, ст. 5264.

л) сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Прием документов осуществляется с учетом ограничений и запретов, связанных с гражданской службой, установленных статьями 16 и 17 Федерального закона № 79-ФЗ.

10. Гражданин, обучающийся в образовательной организации, изъявивший желание участвовать в конкурсе по отбору граждан для заключения договора на обучение, представляет в Главное управление кадров:

а) личное заявление;

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р, с приложением четырех цветных матовых (без уголка и без овала) фотографий 40х60 мм;

в) копию паспорта (паспорт предъявляется лично по прибытии на конкурс);

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

д) заключение медицинской организации об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению по утвержденной форме;

е) справку образовательной организации, подтверждающую, что гражданин впервые получает высшее профессиональное или среднее профессиональное образование по очной форме обучения в образовательной организации за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а также содержащую информацию об образовательной программе, которую он осваивает (с указанием наименования направления профессии, специальности или направления подготовки), о результатах прохождения гражданином промежуточных аттестаций в соответствии с учебным планом, выполнении им обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

11. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать



в конкурсе (на замещение вакантной должности гражданской службы и (или) на включение в кадровый резерв), представляет в Главное управление кадров личное заявление на имя представителя нанимателя.

Государственный гражданский служащий, замещающий должность государственной гражданской службы Российской Федерации (далее – должность государственной гражданской службы) в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта Российской Федерации или их аппаратах (далее – государственный орган) и изъявивший желание участвовать в конкурсе (на замещение вакантной должности гражданской службы и (или) на включение в кадровый резерв), представляет в Главное управление кадров личное заявление на имя представителя нанимателя и собственноручно заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором государственный гражданский служащий замещает должность государственной гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р, с приложением четырех цветных матовых (без уголка и без овала) фотографий 40х60 мм.

12. Документы, указанные в пунктах 9–11 настоящей Методики, представляются в Главное управление кадров в течение 21 дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте Министерства обороны в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему, государственному 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.

13. Гражданин (гражданский служащий, государственный гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи:

с его несоответствием квалификационным требованиям к должности гражданской службы;

с ограничениями, установленными законодательством Россий-

ской Федерации о гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

14. В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется в письменной форме о причинах отказа в участии в конкурсе.

15. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных претендентами, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

16. Не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса Главное управление кадров направляет сообщение о дате, месте и времени его проведения гражданам (гражданским служащим, государственным гражданским служащим), допущенным к участию в конкурсе (далее – кандидаты).

17. На втором этапе конкурса осуществляется:  
оценка профессиональных и личностных качеств кандидата;  
принятие решения конкурсной комиссией;  
назначение на вакантную должность гражданской службы (включение в кадровый резерв) либо заключение договора на обучение.

18. При проведении 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 профессиональных и личностных качеств кандидатов: тестирования, написания реферата, анкетирования, проведения групповых дискуссий, индивидуального собеседования.

Применение всех указанных методов не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяются представителем нанимателя. В случае выявления победителя на замещение вакантной должности гражданской службы только одним из них (например, индивидуальное собеседование) конкурс может считаться завершенным.

19. Тестирование является составной частью этапа оценки кадров. Тест содержит тестовые задания одной из областей знаний:

Конституция Российской Федерации, основы законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации, основы военной организации Российской Федерации, основы законодательства о противодействии коррупции на государственной гражданской службе Российской Федерации, информационно-коммуникационные технологии (далее – области знаний).

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

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 60 % вопросов.

20. Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы, на замещение которой они претендуют. 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.

Конкурсная комиссия оценивает реферат в отсутствие кандидата по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов, владению государственным языком.

Реферат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

21. При анкетировании конкурсная комиссия оценивает кандидатов по результатам заполнения анкет.

Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.

При анкетировании кандидат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 2 балла, если кандидат соответствует квалификационным требованиям и практическому опыту, требуемому по должности стажу и характеру деятельности;

в 1 балл, если кандидат соответствует требованиям при условии устранения имеющихся недостатков;

в 0 баллов, если кандидат не соответствует требованиям.

22. Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами и базируются на практических вопросах, конкретных ситуациях, касающихся их будущей профессиональной служебной деятельности.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии и самостоятельности суждений.

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

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

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответст-

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

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

23. Темы рефератов, вопросы для анкет, а также вопросы для проведения групповых дискуссий заранее определяются органами военного управления, в интересах которых объявляется конкурс.

24. Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится членами конкурсной комиссии после получения результатов тестирования, написания рефератов, анкетирования, проведения групповых дискуссий.

Кандидат, набравший менее 3 баллов по результатам теста одной из областей знаний, написания реферата или проведения групповых дискуссий, к индивидуальному собеседованию не допускается.

По результатам индивидуального собеседования членами конкурсной комиссии выставляется оценка кандидатам от 0 до 10 баллов.

Руководитель органа военного управления может провести индивидуальное собеседование с кандидатом на замещение вакантной должности. Мнение руководителя органа военного управления учитывается при вынесении решения конкурсной комиссией.

25. Оценочные баллы, выставленные всеми членами конкурсной комиссии, суммируются. Победителем в ходе каждой конкурсной процедуры признается кандидат, который набрал наибольшее количество баллов.

26. Если кандидаты набрали менее 50 % от максимально возможного количества баллов, конкурсная комиссия может не определять победителя конкурса.

27. Кандидат, не победивший в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку, по ре-

шению конкурсной комиссии, имеющему рекомендательный характер, может быть включен в кадровый резерв.

28. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям, а также в случае, когда для участия в конкурсе зарегистрировано менее двух претендентов, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

### **III. Заключительные положения**

29. По результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы издается приказ Министра обороны Российской Федерации о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и с ним заключается служебный контракт.

В случае принятия решения о включении в кадровый резерв кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, с согласия указанного лица издается приказ Министра обороны Российской Федерации о включении его в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

По результатам конкурса на включение в кадровый резерв издается приказ Министра обороны Российской Федерации.

По результатам конкурса по отбору граждан, обучающихся в образовательных организациях, для заключения договора на обучение издается приказ Министра обороны Российской Федерации и заключается в установленном порядке договор об обучении между Министерством обороны и победителем конкурса.

Главное управление кадров направляет кандидатам сообщения о результатах конкурса в письменной форме в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальных сайтах Министерства обороны и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

30. Документы претендентов, 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.