



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ**  
(ФСИН РОССИИ)

**П Р И К А З**

Москва

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 70967

от 16 ноября 2022 г.

17 ноября 2022

№ 661

**Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии ФСИН России и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы во ФСИН России**

В соответствии с частью 7 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215), пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439), постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16 (ч. 2), ст. 2359; 2020, № 40, ст. 6276) **п р и к а з ы в а ю:**

**1. Утвердить:**

Порядок работы конкурсной комиссии ФСИН России (приложение № 1);

Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы во ФСИН России (приложение № 2).

**2. Признать утратившими силу приказы ФСИН России:**

от 14.11.2007 № 632 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе исполнения наказаний» (зарегистрирован Минюстом России 28.11.2007, регистрационный № 10553);

от 29.06.2010 № 285 «О внесении изменений в приказы Федеральной службы исполнения наказаний» (зарегистрирован Минюстом России 23.07.2010, регистрационный № 17965).

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора ФСИН России, осуществляющего руководство, координацию, контроль и кураторство направлений деятельности управления кадров ФСИН России.

Директор  
генерал-полковник внутренней службы



А.А. Гостев

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ФСИН России  
от 14 октября 2022 № 661

### **Порядок работы конкурсной комиссии ФСИН России**

1. Конкурсная комиссия ФСИН России по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы (далее – комиссия) образуется приказом ФСИН России.

2. В состав комиссии входят начальники (руководители) структурных подразделений ФСИН России, федеральные государственные гражданские служащие управления кадров ФСИН России, а также представители научных, образовательных и других организаций в качестве независимых экспертов – специалистов в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и федеральной государственной гражданской службы (далее – независимые эксперты).

Включаемые в состав комиссии независимые эксперты приглашаются и отбираются ФСИН России по запросу представителя нанимателя, направленному без указания персональных данных независимых экспертов, в порядке, установленном Правилами приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссий федеральных государственных органов, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 12.03.2021 № 359 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, № 12, ст. 2004, № 30, ст. 5796).

В состав комиссии также включаются представители Общественного совета при ФСИН России (далее – Общественный совет). Представители Общественного совета, включаемые в состав комиссии по запросу директора ФСИН России, определяются решениями Общественного совета.

Число членов комиссии составляет не менее шести человек. Общее число представителей Общественного совета и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии.

3. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

Состав комиссии для проведения конкурса по вакантной должности федеральной государственной гражданской службы (далее – гражданская служба), исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

4. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

5. Председателем комиссии является заместитель директора ФСИН России, осуществляющий руководство, координацию, контроль и кураторство направлений деятельности управления кадров ФСИН России.

Председатель комиссии осуществляет руководство ее деятельностью, а также является ответственным за организацию конкурса.

В период временного отсутствия председателя комиссии руководство комиссией осуществляет заместитель председателя комиссии.

Секретарь комиссии обеспечивает работу комиссии (регистрацию документов, представленных на конкурс, оформление решений или протоколов заседаний комиссии, кратких справок по тестированию, формирование рейтинга кандидатов, номенклатурных дел).

В период временного отсутствия секретаря комиссии его обязанности возлагаются председателем комиссии на одного из членов комиссии.

6. Заседание комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов, допущенных комиссией к участию в конкурсе.

7. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего состава комиссии, включая членов Общественного совета и независимых экспертов.

8. Председатель комиссии вправе принять решение о проведении заседания посредством видео-конференц-связи (при наличии технической возможности) по предложению члена комиссии или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

9. При проведении конкурса члены комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий 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 31.03.2018 № 397 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359; 2020, № 40, ст. 6276).

С целью обеспечения контроля за выполнением кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители комиссии. Члены комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем комиссии.

10. Решение комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы является основанием для назначения одного из кандидатов на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении, а также включения в кадровый резерв ФСИН России.

Комиссия вправе принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв ФСИН России для замещения вакантных должностей гражданской службы кандидата, который не стал победителем конкурса, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

11. 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 государственной информационной системы в области государственной службы.

Информация о результатах конкурса в тот же срок размещается управлением кадров ФСИН России на официальном сайте ФСИН России (<https://fsin.gov.ru>) и на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы (<https://gossluzhba.gov.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12. Кандидаты вправе обжаловать решение комиссии в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 31, ст. 3215; 2022, № 41, ст. 6941).

---

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ФСИН России  
от 17 сентября 2011 № 667

**Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности  
федеральной государственной гражданской службы во ФСИН России**

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава ФСИН России при проведении конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы (далее – конкурс).

2. Конкурс проходит в два этапа.

На первом этапе конкурса конкурсная комиссия ФСИН России по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы (далее – комиссия) оценивает профессиональный уровень граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

На втором этапе конкурса комиссия оценивает кандидатов на основе результатов конкурсных процедур. В ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности федеральной государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв ФСИН России).

3. Применение тестирования и индивидуального собеседования является обязательным. При этом тестирование предшествует индивидуальному собеседованию.

Иные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов используются по вакантной должности гражданской службы.

4. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование кандидатов:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной

службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности, установленной должностным регламентом.

5. При тестировании используется единый перечень вопросов, подготовленный комиссией. Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

На каждый вопрос теста предусматривается не менее четырех вариантов ответов, один из которых является правильным.

Тестирование проводится с использованием специального программного обеспечения, также допускается печатать тестовые вопросы вместе с вариантами ответов на листах формата А4 и вручать их кандидатам на заседании комиссии непосредственно перед началом тестирования.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования, не более 90 минут. Кандидаты отвечают на вопросы теста в присутствии членов комиссии.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, а также выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

6. По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 95 – 100% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 89 – 94% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 83 – 88% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 77 – 82% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 76% вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов тестовых вопросов. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

7. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв ФСИН России), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

8. В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и другое), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

9. В анкету также могут быть включены дополнительные вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

10. Анкетирование проводится перед заседанием комиссии, в ходе которого оцениваются полученные результаты. Оценка результатов анкетирования комиссией производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов – если раскрыто содержание вопросов, правильно использованы понятия и термины, опыт и образование кандидата максимально соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

4 балла – если раскрыто содержание вопросов, правильно использованы понятия и термины, но допущены неточности и незначительные ошибки при ответе на вопросы анкеты, опыт и образование кандидата соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

3 балла – если не раскрыто содержание вопросов, при ответе неправильно использованы понятия и термины, допущены значительные неточности и ошибки в ответах на вопросы анкеты, опыт и образование кандидата не соответствуют предъявляемым требованиям к вакантной должности гражданской службы;

0 баллов – если кандидат не заполнил анкету и не смог пояснить, почему не выполнил задание.

11. Для написания письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанной должности. Кандидаты, претендующие на одну и ту же вакантную должность, пишут письменные работы на одну и ту же тему.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется начальником (руководителем) структурного подразделения ФСИН России, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв ФСИН России – начальником (руководителем) структурного подразделения ФСИН России, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв ФСИН России, и согласовывается с председателем комиссии.

12. Письменная работа по объему должна быть не менее одного листа формата А4. Время, выделенное на подготовку письменной работы, не может превышать 25 минут.

Кандидаты пишут письменные работы в присутствии представителей комиссии.

13. Комиссия оценивает письменные работы в отсутствие кандидатов исходя из максимальной оценки 5 баллов:



5 баллов – если раскрыто содержание темы последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно, правильно использованы категории, термины и понятия, показан высокий уровень владения русским языком, представлены обоснованные и практически реализуемые предложения по заданной теме;

4 балла – если раскрыто содержание темы последовательно, в полном объеме, правильно использованы категории, термины и понятия, показан высокий уровень владения русским языком, но допущены неточности и незначительные ошибки, кроме того, представленные предложения по заданной теме сложно реализуемы на практике;

3 балла – если раскрыто содержание темы не в полном объеме или дан ответ не по заявленной теме, при этом правильно использованы категории, термины и понятия, но слабо аргументирована точка зрения кандидата, показан средний уровень владения русским языком, допущены неточности и ошибки;

0 баллов – если кандидат не раскрыл содержания темы, при ответе неправильно использовал основные категории, термины и понятия, показал низкий уровень владения русским языком, допустил неточности и ошибки.

14. Индивидуальное собеседование с кандидатами, успешно прошедшими тестирование, проводится членами комиссии в форме свободной беседы по теме предстоящей служебной деятельности.

15. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидатов.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы составляется управлением кадров ФСИН России перечень вопросов. В ходе индивидуального собеседования комиссией проводится обсуждение с кандидатами результатов выполненных ими конкурсных заданий.

16. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться начальником (руководителем) структурного подразделения ФСИН России, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или начальником (руководителем) структурного подразделения ФСИН России, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв ФСИН России.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания комиссии комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания комиссии.

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

18. Оценка результатов индивидуального собеседования производится исходя из максимальной оценки 5 баллов:

5 баллов – если даны исчерпывающие ответы на заданные вопросы, правильно использованы понятия и термины, в ходе собеседования кандидатом проявлена высокая активность, показан высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявлены аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, высокий уровень владения русским языком;

4 балла – если кандидат в полном объеме ответил на заданные вопросы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, проявил аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам, показал уровень владения русским языком выше среднего;

3 балла – если кандидат не в полном объеме ответил на заданные вопросы, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, в должной мере не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, показал средний уровень владения русским языком;

0 баллов – если кандидат не ответил на заданные вопросы, при ответе неправильно использовал понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, не проявил аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, готовности следовать взятым на себя обязательствам, показал слабый уровень владения русским языком.

19. По итогам индивидуального собеседования с кандидатами каждый член комиссии заносит оценку 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 31.03.2018 № 397 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359; 2020, № 40, ст. 6276) (далее – Единая методика), при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое решение.

20. Итоговые баллы кандидатов высчитываются как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий,

оцениваемых членами комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

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

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

При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

23. Результаты голосования комиссии оформляются решением комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (далее – Решение) по форме согласно приложению № 4 к Единой методике, которое подписывается председателем, заместителем председателя, членами и секретарем комиссии, присутствовавшими на заседании.

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

---