



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 53345

от "14" сентября 2019.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ АНТИМОНОПОЛЬНАЯ СЛУЖБА

П Р И К А З

01.11.2018

№ 1492/18

Москва

Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральной антимонопольной службе и Порядка работы конкурсной комиссии Федеральной антимонопольной службы по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей 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 (часть I), ст. 3616, № 52 (часть I), ст. 6235; 2009, № 29, ст. 3597, ст. 3624, № 48, ст. 5719, № 51, ст. 6159, ст. 6150; 2010, № 5, ст. 459, № 7, ст. 704, № 49, ст. 6413; № 51 (часть III), ст. 6810; 2011, № 1, ст. 31, № 27, ст. 3866, № 29, ст. 4295, № 48, ст. 6730, № 49 (часть V), ст. 7333, № 50, ст. 7337; 2012, № 48, ст. 6744, № 50 (часть IV), ст. 6954, № 52, ст. 7571, № 53 (часть I), ст. 7620, ст. 7652; 2013, № 14, ст. 1665, № 19, ст. 2326, ст. 2329, № 23, ст. 2874, № 27, ст. 3441, ст. 3462, ст. 3477, № 43, ст. 5454, № 48, ст. 6165, № 49 (часть VII), ст. 6351, № 52 (часть I), ст. 6961; 2014, № 14, ст. 1545, № 49 (часть VI), ст. 6905, № 52 (часть I), ст. 7542; 2015, № 1 (часть I), ст. 62, ст. 63, № 14, ст. 2008, № 24, ст. 3374, № 41 (часть II), 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), Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 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 (часть II) ст. 2359),

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

1.1. Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральной антимонопольной службе согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

1.2. Порядок работы Конкурсной комиссии Федеральной антимонопольной службы по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

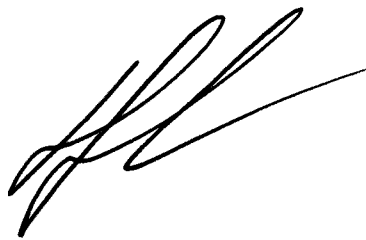
2. Признать утратившими силу приказы ФАС России:

- от 23 декабря 2015 г. № 1300/15 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной антимонопольной службе и Порядка работы конкурсной комиссии Федеральной антимонопольной службы по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы» (зарегистрирован Минюстом России 25.04.2016, регистрационный № 41916).

- от 19 марта 2018 г. № 324/18 «О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной антимонопольной службе, утвержденную приказом ФАС России от 23.12.2015 № 1300/15» (зарегистрирован Минюстом России 25.04.2018, регистрационный № 50901).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель



И.Ю. Артемьев

**Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
федеральной государственной гражданской службы
в Федеральной антимонопольной службе**

I. Общие положения

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральной антимонопольной службе (далее - Методика) разработана в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Закон о гражданской службе), Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112, 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, определяет порядок и условия проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации (далее – конкурс на замещение вакантной должности) в центральном аппарате Федеральной антимонопольной службы (далее - ФАС России) и территориальных органах ФАС России и направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня

граждан Российской Федерации (федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата ФАС России и территориальных органов ФАС России (далее - гражданские служащие)), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно - квалификационные требования, оценка кандидатов).

Основными задачами проведения конкурсов являются:

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

обеспечение права гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе;

определение победителя для назначения на вакантную должность гражданской службы.

3. Решение об объявлении конкурса на замещение вакантной должности принимается руководителем ФАС России, руководителем территориального органа ФАС России (далее - представитель нанимателя) при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Закона о гражданской службе может быть произведено на конкурсной основе, и оформляется приказом.

4. Конкурс на замещение вакантной должности 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 и частью 9 статьи 60.1 Закона о гражданской службе;

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

5. Конкурс на замещение вакантной должности 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, утверждаемому в соответствии с частью 3 статьи 22 Закона о гражданской службе;

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

6. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие иным установленным законодательством Российской Федерации о гражданской службе требованиям к гражданским служащим.

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

7. 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 и настоящей Методикой.

II. Подготовка к проведению конкурсов

8. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов

оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее - вакантные должности гражданской службы).

Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным подразделением центрального аппарата по согласованию с Управлением государственной службы ФАС России или по решению представителя нанимателя территориального органа ФАС России.

По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

9. 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 индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ, подготовка проекта документа или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

10. В целях повышения доступности для граждан и гражданских служащих информации о применяемых в ходе конкурса методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня граждане и гражданские служащие могут пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

Предварительный тест включает в себя задания 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.

Предварительный тест размещается на официальном сайте ФАС России (территориального органа ФАС России) и федеральной государственной информационной системы в области государственной службы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – ГИС) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), доступ для его прохождения предоставляется безвозмездно.

Результаты прохождения предварительного теста не могут быть приняты во внимание Конкурсной комиссией ФАС России (территориального органа ФАС России) (далее - Конкурсная комиссия) и не могут являться основанием для отказа в приеме документов для участия в конкурсе.

III. Проведение конкурсов

11. Конкурсы проводятся в два этапа.

На первом этапе на официальном сайте ФАС России (территориального органа ФАС России) и официальном сайте ГИС в сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с настоящей Методикой, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, 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, сведения о методах оценки, используемых при проведении конкурса, и другие информационные материалы. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

12. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в ФАС России (территориальный орган ФАС России):

а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 22, ст. 2192; 2007, № 43, ст. 5264; 2018, № 12 ст. 1677) с фотографией;

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

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

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту 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, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

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

е) иные документы, предусмотренные Законом о гражданской службе, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

13. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий иного государственного органа, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в ФАС России (территориальном органе ФАС России), представляет в ФАС России (территориальный орган ФАС России) заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р, с фотографией.

14. Документы, указанные в пунктах 12 и 13 настоящей Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте ГИС в сети «Интернет» представляются в центральный аппарат ФАС России (территориальный орган ФАС России) гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием ГИС.

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

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема.

15. 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.

Достоверность сведений, представленных гражданином в центральный аппарат ФАС России (территориальный орган ФАС России), подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, в соответствии с абзацем вторым пункта 9 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

При обработке персональных данных в центральном аппарате ФАС России (территориальном органе ФАС России) в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

16. 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 ГИС.

17. Претендент на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в

соответствии с законодательством Российской Федерации.

18. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на участие в конкурсе, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется представителем нанимателя.

19. Представитель нанимателя не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса размещает на своем официальном сайте и официальном сайте ГИС в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе, и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием ГИС.

При проведении конкурсов кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

20. На втором этапе конкурса для оценки кандидатов могут применяться методы оценки, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, включая тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности, на замещение которой претендуют кандидаты, анкетирование, написание реферата, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа и индивидуальное собеседование. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется Конкурсной комиссией.

21. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 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 и настоящей Методикой.

22. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» главной и ведущей групп должностей и категории «специалисты» ведущей группы должностей.

23. Члены Конкурсной комиссии вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

24. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

25. 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.

26. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания Конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя ведется аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

27. Максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания составляет 5 баллов, процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным составляет 40 %. Критериями для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур являются результаты примененных методов оценки (сумма баллов). При равной сумме баллов определяющим критерием является балл, полученный по результатам индивидуального собеседования.

Конкурсные задания составлены по степени сложности.

28. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

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 по вакантной должности гражданской службы.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Вопросы для проведения тестирования готовят соответствующие структурные подразделения ФАС России (территориального органа ФАС России) и направляют в Управление государственной службы ФАС России (должностному лицу территориального органа ФАС России, выполняющему кадровую работу) для включения их в тестовые задания и размещения на официальном сайте ФАС России (территориального органа ФАС России) в сети «Интернет».

Тестирование проводится в письменной форме.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть - по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы.

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

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

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

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

4 балла, если даны правильные ответы на 90 - 95 % вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 80 - 89% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 70 - 79% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 0 - 69% вопросов.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

29. Анкетирование проводится в письменной форме или с использованием служебных компьютеров.

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

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

30. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата определяется руководителем структурного подразделения центрального аппарата ФАС России (территориального органа ФАС России), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, и согласовывается с председателем Конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата - от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

шрифт - Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

Руководитель структурного подразделения центрального аппарата ФАС России (территориального органа ФАС России), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, дает письменное заключение на реферат.

При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

На основе указанного заключения выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Реферат оценивается членами Конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если были соблюдены требования к оформлению, кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, проявил аналитические способности, логичность мышления, в полной мере пояснил обоснованность и практическую реализуемость представленных предложений по заданной теме;

в 4 балла, если кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, проявил аналитические способности, логичность мышления, в полной мере пояснил обоснованность и практическую реализуемость представленных предложений по заданной теме, но были допущены значительные ошибки в оформлении;

в 3 балла, если кандидат правильно использовал категории, понятия и термины, проявил аналитические способности, логичность мышления, пояснил обоснованность и практическую реализуемость представленных предложений по заданной теме, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, допустил значительные ошибки в оформлении;

в 2 балла, если кандидат правильно использовал категории, понятия и термины, проявил аналитические способности, логичность мышления, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, недостаточно пояснил обоснованность и практическую реализуемость представленных предложений по заданной теме, допустил значительные ошибки в оформлении;

в 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, недостаточно проявил аналитические способности, логичность мышления, не пояснил обоснованность и практическую реализуемость представленных предложений по заданной теме, допустил значительные ошибки в оформлении.

31. Проведение групповых дискуссий базируется на практических

вопросах и позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии определяется руководителем структурного подразделения центрального аппарата ФАС России (территориального органа ФАС России), для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой Конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности 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, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 2 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере,

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

32. Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения центрального аппарата ФАС России (территориального органа ФАС России), на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Проект документа оценивается:

в 5 баллов, если были соблюдены требования к оформлению, кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, в полной мере отразил и обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации, проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность;

в 4 балла, если кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, в полной мере отразил и обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации, проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность, но допустил ошибки в оформлении документа;

в 3 балла, если кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, отразил и обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации, проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность, но не в полном объеме раскрыл суть вопроса, допустил значительные ошибки в оформлении документа;

в 2 балла, если кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, отразил и обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм

законодательства Российской Федерации, проявил средний уровень аналитических способностей, логичности мышления, недостаточную правовую и лингвистическую грамотность, не в полном объеме раскрыл суть вопроса, допустил значительные ошибки в оформлении документа;

в 1 балл, если кандидат допустил значительные ошибки в оформлении документа, не раскрыл суть вопроса, не выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не отразил и не обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, проявил низкий уровень аналитических способностей, логичности мышления, недостаточную правовую и лингвистическую грамотность.

33. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой члены Конкурсной комиссии обсуждают с кандидатом результаты выполнения им других конкурсных заданий, а также задают вопросы, направленные на оценку его профессионального уровня в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, - для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений - дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» главной и ведущей групп должностей и категории «специалисты» ведущей группы должностей.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения центрального аппарата ФАС России (территориального органа ФАС России), на замещение вакантной должности

гражданской службы в котором проводится конкурс.

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

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

При проведении индивидуального собеседования Конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется 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.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 5-балльной системе. По итогам индивидуального собеседования каждый член Конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень (составленный 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) с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) Конкурсной комиссии.

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

35. 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 и выполнения

иных аналогичных конкурсных заданий.

36. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь Конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

37. Решение Конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на замещение вакантной должности принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

38. Результаты голосования Конкурсной комиссии оформляются решением Конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению № 4 к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397.

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

39. По результатам конкурса издается акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

40. 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 ГИС. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте ФАС России (территориального органа ФАС России) и официальном сайте ГИС в сети «Интернет».

41. Если в результате проведения конкурса на замещение вакантной должности не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой он был объявлен, представитель нанимателя может принять решение о

проведении повторного конкурса.

42. Расходы, связанные с участием в конкурсах (проезд к месту проведения конкурса и обратно, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

43. Расходы, связанные с проведением конкурсов, производятся в пределах средств, предусмотренных на содержание ФАС России (территориального органа ФАС России).

44. Документы претендентов 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 архиве ФАС России (территориального органа ФАС России), после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

45. Кандидат вправе обжаловать решение Конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Порядок работы Конкурсной комиссии Федеральной антимонопольной службы по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы

1. Конкурсная комиссия Федеральной антимонопольной службы (далее - ФАС России) по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы (далее - Конкурсная комиссия) действует на постоянной основе и в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Закон о гражданской службе), другими федеральными законами, Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112, другими указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральной антимонопольной службе, утвержденной настоящим приказом.

2. Конкурсная комиссия формируется:

в центральном аппарате ФАС России - приказом ФАС России;

в территориальном органе ФАС России - приказом территориального органа ФАС России.

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

В состав Конкурсной комиссии входят заместители руководителя ФАС России (заместители руководителя территориального органа ФАС России),

представители Управления государственной службы ФАС России, Правового управления ФАС России (представители кадрового и юридического (правового) подразделений территориального органа ФАС России), а также независимые эксперты, принимающие участие в работе Конкурсной комиссии в порядке, установленном Законом о гражданской службе. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов Конкурсной комиссии.

В качестве независимых экспертов привлекаются представители научных, образовательных и других организаций.

Для эффективного применения методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата ФАС России и территориальных органов ФАС России (далее - гражданские служащие)), допущенных к участию в конкурсах (далее соответственно – кандидаты, оценка кандидатов, методы оценки) в работе Конкурсной комиссии участвуют специалисты в области оценки персонала.

В состав Конкурсной комиссии включаются представители общественного-консультационного совета при ФАС России. В состав Конкурсных комиссий территориальных органов ФАС России, при которых образованы общественно-консультационные советы территориальных органов ФАС России, включаются представители указанных общественно-консультационных советов территориальных органов ФАС России. Общее число представителей общественного-консультационного совета ФАС России (общественно-консультационного совета территориального органа ФАС России) и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов Конкурсной комиссии.

Состав Конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации (далее соответственно - гражданская служба, конкурса на замещение вакантной должности), исполнение должностных обязанностей по которой

связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Состав Конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые Конкурсной комиссией решения, и утверждается приказом ФАС России (территориального органа ФАС России).

В целях повышения объективности и независимости работы Конкурсной комиссии по решению руководителя ФАС России проводится периодическое (как правило, ежегодно) обновление ее состава.

4. Председатель Конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью Конкурсной комиссии. В период временного отсутствия председателя Конкурсной комиссии руководство Конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя Конкурсной комиссии.

Обеспечение работы Конкурсной комиссии осуществляется секретарем Конкурсной комиссии, который решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания Конкурсной комиссии, а также извещает ее членов о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее чем за семь рабочих дней до дня заседания. Секретарь Конкурсной комиссии участвует в оценке кандидатов и обладает правом голоса при принятии решений Конкурсной комиссией. В протоколе заседания Конкурсной комиссии фиксируются решения и результаты голосования. Протокол заседания Конкурсной комиссии подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами Конкурсной комиссии, присутствовавшими на заседании.

5. Конкурсная комиссия проводит конкурсы:

на замещение вакантных должностей гражданской службы;

по формированию кадрового резерва ФАС России (территориального органа ФАС России).

6. Заседание Конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух

кандидатов.

Заседание Конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания Конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения Конкурсной комиссии по результатам проведения конкурсов принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Конкурсной комиссии.

7. При проведении конкурсов Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

8. Решение Конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.