



Министерство труда и социальной  
Российской Федерации

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 55571

от "13" августа 2019 г.

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**  
(Роструд)

**П Р И К А З**

от 4 июня 20 19 г.

№ 163-к

Москва

**Об утверждении Методики  
проведения конкурсов на замещение вакантных должностей  
федеральной государственной гражданской службы Федеральной  
службы по труду и занятости и её территориальных органов**

В соответствии с пунктом 16 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 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) и пунктом 8 Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359),  
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по труду и занятости и её территориальных органов.

2. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 7 августа 2013 года № 213-к «О Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по труду и занятости» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 сентября 2013 года, регистрационный № 30024) считать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель



М.Ю.Иванков

Утверждена  
приказом Федеральной службы  
по труду и занятости  
от « 4 » июня 2019 г.  
№ 163-к

## **МЕТОДИКА**

### **проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по труду и занятости и её территориальных органов**

#### **I. Общие положения**

1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы (далее – Методика) Федеральной службы по труду и занятости (далее – Роструд) и её территориальных органов направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава федеральной государственной гражданской службы (далее - гражданская служба) при проведении Рострудом и его территориальными органами конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы (далее - конкурсы).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня претендентов (далее - кандидаты) на замещение должностей гражданской службы, а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее - квалификационные требования, оценка кандидатов соответственно).

#### **II. Подготовка к проведению конкурсов**

3. 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).

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих Роструда (территориальных органов Роструда) предусматривает установление квалификационных требований к конкретной специальности (направлению подготовки).

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая тестирование, индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы с использованием методов оценки при выполнении гражданским служащим конкурсных заданий согласно 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 года № 397 «Об утверждении единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359).

7. 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» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

8. Члены конкурсной комиссии, образованной в Роструде и его территориальных органах в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 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) (далее - конкурсная комиссия, Положение, соответственно), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий согласно 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 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359)..

9. Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

10. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению руководителя Роструда (руководителя

территориального органа Роструда) проводится периодическое (как правило, ежегодное) обновление её членов.

11. Для эффективного применения методов оценки необходимо обеспечить участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям Роструда и его подразделений.

12. При подготовке к проведению конкурсов кадровой службой Роструда (кадровой службой территориального органа Роструда) уточняется участие в составе конкурсной комиссии представителей научных, образовательных и других организаций, привлекаемых в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты).

13. В состав конкурсных комиссий Роструда (конкурсных комиссий территориальных органов Роструда) включаются представители Общественных советов, образованных при Роструде и его территориальных органах.

Общее число независимых экспертов-специалистов и представителей Общественного совета Роструда (территориальных органов Роструда) должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

### **III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование кандидатов**

14. На официальных сайтах Роструда (на официальных сайтах территориальных органов Роструда) и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

(далее – сеть «Интернет») размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

15. Объявление о конкурсе должно включать в себя, помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 настоящей Методики, 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.

16. В целях повышения доступности для кандидатов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня возможно прохождение предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки своего профессионального уровня (далее - предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

17. 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 гражданской службе и противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

18. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в сети «Интернет», доступ кандидатам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

19. Результаты прохождения кандидатом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

#### IV. Проведение конкурса

20. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, квалификации и результатов выполнения конкурсных заданий.

21. При обработке персональных данных в Роструде и его территориальных органах в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения, а также от иных неправомерных действий.

22. В ходе конкурсных процедур в Роструде и его территориальных органах в отношении всех кандидатов обязательно проводятся:

1) тестирование:

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

2) индивидуальное собеседование.

Необходимость, а также очередность применения других методов оценки при проведении конкурса определяются конкурсной комиссией.

23. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3-х рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий.



Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

24. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению руководителя Роструда (руководителя территориального органа Роструда) ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

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

26. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень результат оценки кандидата, при необходимости – с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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

28. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического балла, выставленного кандидату членами конкурсной комиссии по результатам тестирования, индивидуального собеседования, других конкурсных заданий и баллов, набранных кандидатом по итогам выполнения иных аналогичных конкурсных заданий.

Итоговый балл кандидата определяется следующим образом:

$$B = B_t + B_m(n) + B_{is}, \text{ где:}$$

Б - итоговый балл,

Б<sub>т</sub> - балл за тестирование,

Б<sub>ис</sub> - балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссии с кандидатом (среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии),

Бм(п) - баллы по каждому иному методу оценки, примененному в рамках конкурса.

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

30. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

31. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы.

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

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

33. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.