УТВЕРЖДЕНА

приказом

Контрольно-счетной палаты

Краснодарского края

от 30 сентября 2025 г.

№ 68

**Методика**

проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края и включение в кадровый резерв Контрольно-счетной палаты Краснодарского края

1. **Общие положения**
   1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Краснодарского края и включения в кадровый резерв Контрольно-счетной палаты Краснодарского края (далее - Методика) определяет проведение конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Краснодарского края (далее - гражданская служба) Контрольно-счетной палаты Краснодарского края (далее - Контрольно-счетная палата).
   2. Основными задачами проведения конкурсов в Контрольно-счетной палате являются:

обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации (далее - граждане) на равный доступ к гражданской службе Краснодарского края;

отбор и формирование на конкурсной основе высокопрофессионального кадрового состава Контрольно-счетной палаты;

обеспечение права государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе;

формирование на конкурсной основе кадрового резерва  
Контрольно-счетной палаты для замещения вакантных должностей.

* 1. Право на участие в конкурсах имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы в Контрольно-счетной палате.
  2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсах, проверки их соответствия иным установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы и определения по результатам таких оценки и проверки кандидата для назначения на должность гражданской службы в Контрольно-счетной палате.

1. **Организация проведения конкурса**
   1. Конкурс в Контрольно-счетной палате объявляется по решению председателя Контрольно-счетной палаты либо лица его замещающего при наличии вакантной должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г.  
      № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» может быть произведено на конкурсной основе.
   2. Конкурс проводится в 2 (два) этапа:

прием документов для участия в конкурсе и анализ представленных документов;

тестирование и индивидуальное собеседование.

* + 1. На первом этапе отдел государственной службы, кадровой работы и противодействия коррупции управления делами  
       Контрольно-счетной палаты организует:

подготовку приказа Контрольно-счетной палаты об объявлении конкурса;

подготовку и размещение на официальном сайте Контрольно-счетной палаты в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - официальный сайт Контрольно-счетной палаты) и федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее — ФГИС ГС);

подготовку совместно со структурным подразделением  
Контрольно-счетной палаты, в котором на вакантную должность гражданской службы и (или) на включение в кадровый резерв  
Контрольно-счетной палаты объявлен конкурс, вопросов для проведения тестирования;

прием документов для участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы и (или) на включение в кадровый резерв Контрольно-счетной палаты;

проверку достоверности документов, представленных кандидатами для участия в конкурсе (проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы);

информирование граждан (гражданских служащих) посредством почтовой связи, а также с помощью ФГИС ГС о допуске (отказе в допуске) к участию в конкурсе, о месте, времени и порядке проведения конкурса.

Объявление о приеме документов для участия в конкурсе включает следующую информацию:

наименование вакантной должности гражданской службы;

квалификационные требования для замещения этой должности;

условия прохождения гражданской службы;

о месте и времени приема документов, подлежащих представлению;

о сроке, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемую дату проведения конкурса;

о месте и порядке проведения конкурса;

о методах оценки;

о положениях должностного регламента гражданского служащего, включающих должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;

о возможности прохождения предварительного квалификационного теста, который размещается в ФГИС ГС;

другие информационные материалы, связанные с проведением конкурса для замещения вакантной должности гражданской службы и (или) включения в кадровый резерв Контрольно-счетной палаты.

* + 1. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Контрольно-счетной палату:

личное заявление;

заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 октября 2024 г. № 870;

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

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

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

копии документов об образовании и (или) о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

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

согласие на обработку персональных данных;

иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

* + 1. Гражданский служащий Контрольно-счетной палаты, изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя председателя Контрольно-счетной палаты либо лица его замещающего.
    2. Гражданский служащий иного государственного органа, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в  
       Контрольно-счетной палату заявление на имя председателя  
       Контрольно-счетной палаты либо лица его замещающего, а также анкету, заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы.
    3. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи:

с его несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

с его несоответствием квалификационным требованиям к специальности, направлению подготовки (укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования);

с ограничениями, связанными с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением и установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

* + 1. Документы для участия в конкурсе представляются в Контрольно-счетной палату гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием ФГИС ГС в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления о приеме документов на официальном сайте Контрольно-счетной палаты и ФГИС ГС в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
    2. 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.
    3. 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.
    4. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается председателем Контрольно-счетной палаты либо лицом его замещающим после проверки достоверности и полноты сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы и (или) включения в кадровый резерв  
       Контрольно-счетной палаты. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.
    5. 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 представителем нанимателя (или уполномоченным им лицом) о причинах отказа в участии в конкурсе. В случае если гражданин (гражданский служащий) 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 ФГИС ГС.
    6. Претендент, на замещение вакантной должности гражданской службы и (или) включения в кадровый резерв Контрольно-счетной палаты, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.
    7. Контрольно-счетная палата не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает указанную информацию на официальном сайте Контрольно-счетной палаты и ФГИС ГС в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также направляет сообщения о дате, месте и времени его проведения гражданским служащим (гражданам), допущенным к участию в конкурсе (далее — кандидаты) 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 уполномоченного должностного лица  
       Контрольно-счетной палаты, с использованием ФГИС ГС.
    8. При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.
    9. На втором этапе конкурса конкурсная комиссия  
       Контрольно-счетной палаты (далее - конкурсная комиссия) проводит тестирование и индивидуальное собеседование.

Тестирование проводится:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной 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 (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

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

* 1. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Секретарь конкурсной комиссии не позднее 3-х рабочих дней до начала ее заседания знакомит членов конкурсной комиссии с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.
  2. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению председателя конкурсной комиссии ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.
  3. 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.

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

* 1. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов от максимального балла.
  2. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы, оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием ФГИС ГС.
  3. В случае необходимости заключения договора о целевом обучении с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы в Контрольно-счетной палате между отобранным на конкурсной основе гражданином, поступающим на обучение (обучающимся), и Контрольно-счетной палатой (далее - договор о целевом обучении), порядок организации и осуществления отбора граждан для заключения договора о целевом обучении определяется в соответствии с Положением о подготовке в Законодательном Собрании Краснодарского края и иных государственных органах Краснодарского края кадров для государственной гражданской службы Краснодарского края по договорам о целевом обучении, утвержденным постановлением Законодательного Собрания Краснодарского края от 22 мая 2019 г. № 1130-П.

1. **Методы и критерии оценки знаний и навыков кандидата, претендующего на замещение вакантной должности гражданской службы либо включение в кадровый резерв**
   1. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации (документов о присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии), прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

Конкурсная комиссия осуществляет сравнение профессиональных уровней кандидатов, сопоставление их уровней профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также их специальностей, направлений подготовки (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификаций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (в случае если квалификационными требованиями для замещения вакантной должности гражданской службы предусмотрены такие требования).

* 1. Конкурсные процедуры выполняются с использованием следующих методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидата:

тестирование;

индивидуальное собеседование.

* 1. Тест состоит из 2 частей:

в первую часть входят вопросы на владение государственным языком Российской Федерации (русским языком), на знание Конституции Российской Федерации и основ конституционного устройства Российской Федерации, Устава Краснодарского края, а также федерального и краевого законодательства в области государственной гражданской службы, законодательства по противодействию коррупции и в области информационно-телекоммуникационных технологий;

во вторую часть входят вопросы по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой объявлен конкурс (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

* 1. Вопросы по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой объявлен конкурс (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), и варианты ответов на них представляются в комиссию руководителями соответствующих структурных подразделений Контрольно-счетной палаты не позднее, чем за две недели до даты проведения 2 этапа конкурса.
  2. Общее количество вопросов в тесте - 60. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов. Предложенные вопросы могут предполагать только один правильный ответ.

Уровень сложности тестовых вопросов 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.

* 1. В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи, иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проводится тестирование.
  2. Время для подготовки кандидатом ответов на вопросы теста составляет не более 120 минут. Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста. Исправления в бланках тестирования не допускаются.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. Проверка и оценка теста проводится комиссией по количеству правильных ответов в отсутствие кандидата не позднее 2  рабочих дней после завершения тестирования. За каждый правильный ответ на вопрос в тесте кандидат получает по 1 баллу. Результаты тестирования оформляются секретарем комиссии в виде краткой справки.

* 1. Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов. Если из общего количества вопросов кандидатом дано 19 и более неправильных ответов, то кандидат считается не прошедшим тестирование и не допускается к собеседованию.
  2. Итоги тестирования с указанием списков граждан (гражданских служащих), успешно прошедших тестирование и допущенных к индивидуальному собеседованию, а также граждан (гражданских служащих) публикуются на официальном сайте Контрольно-счетной палаты в разделе «Кадровое обеспечение».
  3. В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.
  4. В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).
  5. Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения  
     Контрольно-счетной палаты, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Контрольно-счетной палаты, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.
  6. 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.
  7. Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал 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 отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 1-3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные 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, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

* 1. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом, каждый член конкурсной комиссии заносит 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, результат оценки кандидата, при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.
  2. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

Конкурсной комиссией может быть принято решение о проведении заседания в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) по предложению ее члена или кандидата с указанием причины (обоснования) такого решения.

* 1. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.
  2. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов, секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.
  3. Победителем по итогам проведения конкурсных процедур признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.
  4. При равенстве набранных баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.
  5. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, имеющие необходимый для замещения вакантной должности гражданской службы профессиональный уровень, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

1. **Заключительные положения**
   1. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по формам согласно приложениям №№ 4, 5 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, соответственно.
   2. Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.
   3. О результатах конкурса кандидаты, участвовавшие в конкурсе, уведомляются в письменной форме в течение 7 дней со дня его завершения, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица Контрольно-счетной палаты, с использованием ФГИС ГС.

Информация о результатах конкурса в указанный выше срок также размещается на официальном сайте Контрольно-счетной палаты и ФГИС ГС в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

* 1. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы и (или) на включение в кадровый резерв  
     Контрольно-счетной палаты, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение 3 лет со дня завершения конкурса. До истечения указанного срока документы хранятся в отделе государственной службы, кадровой работы и противодействия коррупции управления делами Контрольно-счетной палаты, после чего подлежат уничтожению.
  2. Расходы, связанные с участием кандидатов в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются ими за счет собственных средств.
  3. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.
  4. По результатам конкурса издается приказ Контрольно-счетной палаты о результатах конкурса на замещение вакантных должностей в Контрольно-счетной палате, приказ о приеме работника на работу и заключается служебный контракт о прохождении государственной гражданской службы Краснодарского края и замещения должности государственной гражданской службы Краснодарского края с победителем конкурса.

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Контрольно-счетной палаты кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается приказ Контрольно-счетной палаты о включении его в кадровый резерв Контрольно-счетной палаты для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

И.о. начальника

управления делами А.В. Пинчук