

Утверждена приказом Тринадцатого
арбитражного апелляционного суда
от 19 июня 2018 года № 71/ОК-02
(в ред. приказов от 18.01.2021 № 11/ОК-02,
от 22.12.2022 № 139/ОК-07)

**МЕТОДИКА
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ
ДОЛЖНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЫ В АППАРАТЕ ТРИНАДЦАТОГО АРБИТРАЖНОГО
АПЕЛЛЯЦИОННОГО СУДА И ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ
ТРИНАДЦАТОГО АРБИТРАЖНОГО АПЕЛЛЯЦИОННОГО СУДА**

1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Тринадцатом арбитражном апелляционном суде и включения в кадровый резерв Тринадцатого арбитражного апелляционного суда (далее – Методика) разработана в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112, единой Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включения в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397, и определяет процедуру проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Тринадцатом арбитражном апелляционном суде и включение в кадровый резерв Тринадцатого арбитражного апелляционного суда (далее – конкурс).

2. Конкурс обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации (далее – граждане) на равный доступ к федеральной государственной гражданской службе (далее – гражданская служба), а также право федеральных государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе.

3. Конкурс в Тринадцатом арбитражном апелляционном суде (далее – Суд) объявляется по решению председателя Тринадцатого арбитражного апелляционного суда (далее – председатель суда), при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) 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, либо с целью формирования кадрового резерва Суда.

4. Решение о проведении конкурса принимается председателем суда на основании служебной записки, подготовленной отделом кадров и государственной

службы Тринадцатого арбитражного апелляционного суда (далее – отдел кадров и государственной службы).

5. Конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы не объявляется и не проводится:

а) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы в Суде категории «руководители» и помощники «советники»;

б) при заключении срочного служебного контракта;

в) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

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

5.1. Конкурс может не проводиться:

а) при назначении на вакантную должность гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утвержденному в Суде;

б) по решению представителя нанимателя при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к младшей группе должностей гражданской службы, а также в иных случаях, предусмотренных федеральными законами».

6. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы.

7. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в отдел кадров и государственной службы:

а) личное заявление по установленной форме (приложение № 1);

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;

в) копию паспорта или заменяющего документа, оригиналы документов предъявляются лично по прибытии на конкурс;

г) 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 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 службы (работы);

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

е) 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.

8. Гражданский служащий Суда, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет заявление на имя председателя суда по установленной форме (приложение № 2).

9. Гражданский служащий иного государственного органа, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в отдел кадров и государственной службы:

заявление на имя председателя суда по установленной форме;

заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

10. Документы, указанные в пунктах 7, 8 и 9 Методики, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» представляются в государственный орган гражданином (гражданским служащим) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы.

Порядок представления документов в электронном виде устанавливается Правительством Российской Федерации.

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.

11. Конкурс проводится в два этапа.

12. Первый этап конкурса – заключается в установлении соответствия сведений о претенденте, содержащихся в предусмотренных пунктах 7, 8, 9 Методики документах, указанных в объявлении о конкурсе квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными

законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

13. Первый этап конкурса проводится Отделом кадров и государственной службы.

На первом этапе конкурса отдел кадров и государственной службы организует:

а) подготовку и размещение на официальном сайте Тринадцатого арбитражного апелляционного суда (www.13aas.arbitr.ru) и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») объявления о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующей информации о конкурсе:

- наименование вакантной должности гражданской службы;
- квалификационные требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности;
- условия прохождения гражданской службы;
- место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктами 8 и 9 Методики;
- срок, до истечения которого принимаются указанные документы;
- предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения;
- сведения о методах оценки при проведении конкурсных процедур;
- положения должностного регламента федерального гражданского служащего аппарата Суда, по вакантной должности на замещение которой проводится конкурс либо формируется кадровый резерв;
- предварительные тесты включающие в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственного языка 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;
- другие информационные материалы.

б) проверку достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы.

Достоверность сведений, представленных гражданином в Суд, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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.

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

в) проверку соответствия квалификационным требованиям (к уровню образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы гражданина (гражданского служащего) по специальности);

г) с согласия гражданина (гражданского служащего) проведение процедуры оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

14. Гражданин (гражданский служащий) может пройти предварительный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня.

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

Результаты прохождения гражданином (гражданским служащим) предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа в приеме документов для участия в конкурсе.

15. Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

16. 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 государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

17. Гражданин (гражданский служащий), 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 председателем суда после проверки отделом кадров и государственной службы достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы (либо на формирование кадрового резерва), а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

19. 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 председателем суда.

20. Отдел кадров и государственной службы не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает на официальном сайте Тринадцатого арбитражного апелляционного суда (www.13aas.arbitr.ru) и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, список граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), 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 указанной информационной системы.

21. Отдел информатизации и связи Суда организует публикации объявлений о приеме документов для участия в конкурсе, а также размещение информации о проведении конкурса на сайте Тринадцатого арбитражного апелляционного суда (www.13aas.arbitr.ru) и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

22. Второй этап конкурса проводится конкурсной комиссией, образованной в Тринадцатом арбитражном апелляционном суде в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – конкурсная комиссия).

23. На втором этапе конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень 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, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Применение всех перечисленных методов (за исключением тестирования и индивидуального собеседования) не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией, исходя из категорий и групп вакантных должностей.

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	Высшая Главная ведущая	Тестирование
		Индивидуальное собеседование
		Подготовка проекта документа
		Написание реферата
		Анкетирование
		Проведение групповых дискуссий
Специалисты	Высшая главная ведущая старшая	Тестирование
		Индивидуальное собеседование
		Подготовка проекта документа
		Написание реферата
		Анкетирование
		Решение практических задач
Обеспечивающие специалисты	Главная	Тестирование
		Индивидуальное собеседование
		Подготовка проекта документа
		Анкетирование
		Решение практических задач

24. Тестирование кандидатов проводится в письменной форме.

Тестирование кандидатов на конкретную вакантную должность гражданской службы, либо на формирование кадрового резерва проводится на базе квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности (либо группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) по перечню теоретических вопросов, которые включают в себя общие вопросы (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), а также вопросы для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

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

Первая часть теста (общие вопросы) формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы. Данные задания разрабатываются отделом кадров и государственной службы совместно с секретариатом председателя суда и отделом информатизации и связи.

Вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление

конкурса (далее – вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Вопросы (задания) по тематике профессиональной служебной деятельности, подготавливаются структурными подразделениями, к которым относится вакантная должность гражданской службы, либо по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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.

Кандидат отвечает на вопросы теста в присутствии представителей конкурсной комиссии (секретаря и не менее 2-х членов конкурсной комиссии). Кандидатам предоставляется одно и то же время для выполнения тестовых заданий.

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

Оценка теста проводится комиссией по количеству правильных ответов в отсутствие кандидатов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100 процентов вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 80 и более процентов вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 70 и более процентов вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70 процентов вопросов.

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

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

25. Индивидуальное собеседование проводится членами конкурсной комиссии в форме свободной беседы с кандидатом, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы, связанные с обсуждением результатов выполнения кандидатом других конкурсных заданий, задаются вопросы направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

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). Перечень подготавливается структурным подразделением, к которому относится вакантная должность гражданской службы, либо группа

должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

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.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата по полноте и правильности ответов на вопросы, правильности использования понятий и терминов, умению аргументировано отстаивать собственную точку зрения, степени владения навыками публичного выступления, знанию русского языка и степени владения им.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

По результатам индивидуального собеседования членами конкурсной комиссии кандидатам выставляется оценка от 0 до 5 баллов.

Индивидуальное собеседование считается пройденным, если кандидат суммарно набрал не менее 50 процентов максимального балла.

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

26. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей (не менее 40 вопросов). Кандидатам предоставляются одинаковые анкеты на бумажных носителях и равное количество времени для ответа из расчета 1 минута на 1 вопрос.

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.

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

Форма анкеты разрабатывается отделом кадров и государственной службы совместно со структурным подразделением Суда, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

27. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

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

Кандидаты пишут реферат на одну и ту же тему и располагают одним и тем же временем не превышающем 60 минут.

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.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Суда, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения Суда, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. 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.

Итоговая оценка устанавливается:

в 5 баллов, если реферат соответствует установленным требованиям в оформлении, кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень аналитических способностей, а также логичность мышления;

в 4 балла, если реферат соответствует установленным требованиям в оформлении, кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал хороший уровень аналитических способностей, а также логичность мышления;

в 3 балла, если реферат соответствует установленным требованиям в оформлении, кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал хороший уровень аналитических способностей, а также логичность мышления;

в 0 баллов, если реферат не соответствует установленным требованиям в оформлении, кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в том числе логические.

Написание реферата засчитывается, если кандидат набрал не менее 4 баллов.

28. Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Суда, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения Суда, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

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

В течение установленного времени (не превышающего 30 минут) 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.

Результаты дискуссии оцениваются:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко 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 аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения дискуссии;

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;

в 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;

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.

По результатам оценки групповой дискуссии кандидатам выставляется оценка от 0 до 5 баллов.

29. 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 (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа осуществляется руководителем структурного подразделения Суда, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Суда, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. 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.

По результатам оценки проекта документа выставляется оценка от 0 до 5 баллов.

29.1. Решение кандидатом практических задач подразумевает ознакомление кандидата с проблемной ситуацией, изложенной в формате текста или видео, связанной с областью и видом профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, и подготовку кандидатом ответов на вопросы, направленные на выявление его аналитических, стратегических или управленческих способностей.

Практические задачи по тематике профессиональной служебной деятельности, подготавливаются структурными подразделениями, к которым относится вакантная должность гражданской службы, либо по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Оценка практических задач проводится комиссией в отсутствие кандидатов.

По результатам оценки практических задач (заданий) кандидатам выставляется оценка от 0 до 5 баллов:

5 балла, ответ на вопрос задачи (задания) дан правильный (задание выполнено верно в полном объеме), ответы на дополнительные вопросы верные, четкие;

4 балла, ответ на вопрос задачи (задания) дан правильный (задание выполнено верно в полном объеме), имеются несущественные недочеты (неточности), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие;

3 балла, ответ на вопрос задачи (задания) дан правильный (большая часть задания выполнена верно), имеются недочеты (неточности), имеются ошибки ответы на дополнительные вопросы.

0 баллов, ответ на вопрос задачи (задания) дан неправильный (задание выполнено неверно), при решении задачи (выполнении задания) допущено значительное количество ошибок ответы на дополнительные вопросы неправильные или отсутствуют.

30. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению председателя суда ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

31. 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.

32. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий, предусматривающих формализованный подсчет результатов.

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

34. 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.

3 5. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы (приложение № 4) и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв (приложение № 5).

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

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

37. 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.

38. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте Суда и указанной информационной системы в сети «Интернет».

39. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, председатель суда может принять решение о проведении повторного конкурса.

40. Кандидат на замещение должности гражданской службы вправе обжаловать решение комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

41. По результатам конкурса, на замещение вакантной должности гражданской службы издается приказ Суда о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

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

42. По результатам на формирование кадрового резерва издается приказ Суда о включении в кадровый резерв кандидата (кандидатов), в отношении которого (которых) принято соответствующее решение.

43. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве Суда, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

44. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

Приложение № 1

к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской
службы Российской Федерации в
аппарате Тринадцатого
арбитражного апелляционного
суда

от « 19 » июни 2018 г. № 41/02-2

Председателю Тринадцатого
арбитражного апелляционного
суда

(фамилия, инициалы)

от

(фамилия, имя, отчество гражданина)

Адрес проживания :

Тел. _____
(рабочий, домашний, мобильный)

Заявление

Прошу допустить меня к участию в конкурсе на замещение вакантной должности (на формирование кадрового резерва) государственной гражданской службы Российской Федерации в аппарате Тринадцатого арбитражного апелляционного суда

(наименование должности,

(наименование структурного подразделения)

С Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами о государственной гражданской службе Российской Федерации, Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в аппарате Арбитражного суда города Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Порядком работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной

гражданской службы Российской Федерации в аппарате в аппарате Арбитражного суда города Санкт-Петербурга и Ленинградской области, в том числе с квалификационными требованиями, предъявляемыми к вакантной должности гражданской службы, ознакомлен.

С проведением процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, согласен **.

К заявлению прилагаю:

(перечислить прилагаемые документы)

“ ” 200 г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

** Пункт вносится при необходимости оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

Приложение № 2

к Методике проведения конкурса
на замещение вакантной должности
государственной гражданской
службы Российской Федерации в
аппарате Тринадцатого
арбитражного апелляционного
суда

от « 19 » июли 20 08 г. № 41/СК-02

Председателю Тринадцатого
арбитражного
апелляционного суда

(фамилия, инициалы)

от _____

(наименование замещаемой
должности)

(наименование структурного
подразделения)

(фамилия, имя, отчество федерального
государственного гражданского
служащего)

Заявление

Прошу допустить меня к участию в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в аппарате Тринадцатого арбитражного апелляционного суда

(наименование должности,

(наименование структурного подразделения)

С Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами о государственной гражданской службе Российской Федерации, Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в аппарате Арбитражного суда города Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Порядком работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в аппарате в аппарате Арбитражного суда города Санкт-Петербурга и Ленинградской области, в

том числе с квалификационными требованиями, предъявляемыми к вакантной должности гражданской службы, ознакомлен.

С проведением процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, согласен **.

К заявлению прилагаю:

(перечислить прилагаемые документы)

“ ”

200 г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

** Пункт вносится при необходимости оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

Приложение N 3
к Методике проведения
конкурса на замещение
вакантной должности
федеральной государственной
гражданской службы в
Тринадцатом арбитражном
апелляционном суде и
включения в кадровый резерв
Тринадцатого арбитражного
апелляционного суда
от « 19 » июни 20 18 г. № 41/к-а

Конкурсный бюллетень

" " _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс
на включение в кадровый резерв государственного органа)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по
результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет 5 баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение N 4
к Методике проведения
конкурса на замещение
вакантной должности
федеральной государственной
гражданской службы в
Тринадцатом арбитражном
апелляционном суде и
включения в кадровый резерв
Тринадцатого арбитражного
апелляционного суда
от «19» июли 2018 г. № УАК-02

РЕШЕНИЕ

конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Российской Федерации

_____ (наименование государственного органа)

" " _____ 20__ г.

_____ (дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов
конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Российской Федерации

_____ (наименование должности с указанием структурного подразделения
государственного органа)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Российской Федерации

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Тринадцатого арбитражного апелляционного суда следующих кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв государственного органа	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя
конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
Конкурсной _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Приложение N 5
к Методике проведения
конкурса на замещение
вакантной должности
федеральной государственной
гражданской службы в
Тринадцатом арбитражном
апелляционном суде и
включения в кадровый резерв
Тринадцатого арбитражного
апелляционного суда
от « 19 » июни 20 19 г. № 410К-ОК

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
государственного органа

(наименование государственного органа)
" " _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Тринадцатого арбитражного апелляционного суда по следующей группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Тринадцатого арбитражного апелляционного суда (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"

Итого			
-------	--	--	--

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Тринадцатого арбитражного апелляционного суда

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя
конкурсной комиссии _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
Конкурсной

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)