



Администрация Главы РСО-Алания и
Правительства РСО-Алания

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 1 » июля 2026 г.

№ 0214-26-4

**КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ**

ПРИКАЗ

30 июля 2026 г.

г. Владикавказ

№ 17

**Об утверждении порядка проведения оценки профессионального уровня
кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной
гражданской службы РСО-Алания в Контрольно-ревизионном управлении
Республики Северная Осетия-Алания без проведения конкурса**

В соответствии с Федеральным законом №424 от 4 ноября 2022 года «О внесении изменений в статьи 22 и 25_1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», руководствуясь Положением о Контрольно-ревизионном управлении Республики Северная Осетия-Алания, утверждённым Указом Главы Республики Северная Осетия-Алания от 20 октября 2022 года № 337, приказываю:

1. Утвердить прилагаемый порядок проведения оценки профессионального уровня кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы РСО-Алания в Контрольно-ревизионном управлении Республики Северная Осетия-Алания без проведения конкурса.

2. Отделу организационно-правового, финансово-экономического обеспечения и противодействия коррупции:

- направить настоящий приказ в Администрацию Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания в течение трех рабочих дней для государственной регистрации;

- опубликовать настоящий приказ на официальном сайте КРУ РСО-Алания в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель

А.Т. Дзугкоев

ПОРЯДОК

проведения оценки профессионального уровня кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы РСО- Алания в Контрольно-ревизионном управлении Республики Северная Осетия-Алания без проведения конкурса

1. Настоящий Порядок оценки профессионального уровня применяется в отношении кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы РСО-Алания в Контрольно-ревизионном управлении Республики Северная Осетия-Алания, относящихся к главной, ведущей, старшей группам должностей государственной гражданской службы РСО-Алания.

2. Оценка профессионального уровня кандидатов проводится с использованием методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, тестирование, подготовка проекта нормативного правового акта или иного документа, решение практических задач и иные методы оценки, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания.

Дата проведения оценки и методы оценки, которые будут использованы в отношении кандидата, определяются представителем нанимателя путем устного поручения структурному подразделению государственного органа, на которое возложено кадровое обеспечение организовать и подготовить необходимые документы для проведения оценки кандидата.

В ходе оценки кандидатов не допускается использование менее двух методов оценки его профессиональных и личностных качеств.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе оценки его профессионального уровня является обязательным.

3. К кандидатам, последовательно претендующим на одну и ту же должность гражданской службы по наименованию и квалификационным требованиям, применяются одинаковые методы оценки профессионального уровня. Кандидат, отказавшийся от прохождения оценки профессионального уровня, на должность не назначается.

4. Гражданский служащий структурного подразделения государственного органа, на которое возложено кадровое делопроизводство, непосредственно присутствует при проведении оценки кандидата и оформляет результаты проведения оценки.

5. По результатам проведения оценки профессионального уровня подготавливаются заключение либо справка, которые учитываются представителем нанимателя при принятии решения о назначении кандидата на должность гражданской службы.

6. В случае назначения кандидата на должность гражданской службы заключение либо справка, указанные в пункте 5 настоящего Порядка, приобщается к личному делу гражданского служащего.

В случае отказа кандидату в назначении на должность гражданской службы результаты оценки кандидата хранятся структурным подразделением государственного органа, на которое возложено кадровое обеспечение, в течение одного года в отдельно сформированной папке.

7. Оценочные задания по видам и областям профессиональной служебной деятельности разрабатываются руководителями структурных подразделений государственного органа, в которых предполагается замещение вакантных должностей, и для формирования окончательного варианта задания сдаются в структурное подразделение государственного органа, на которое возложено кадровое обеспечение.

Организация подготовки оценочных заданий руководителями структурных подразделений государственного органа и консультативная помощь осуществляются структурным подразделением государственного органа, на которое возложено кадровое обеспечение.

8. Методы оценки, которые могут быть использованы при оценке кандидатов:

8.1. Индивидуальное собеседование.

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем государственного органа, его заместителем с участием руководителя структурного подразделения государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором предполагается назначение кандидата.

Собеседование считается успешно пройденным, если кандидат ответил на все поставленные вопросы и получил оценку не менее 7 баллов.

Максимальный балл - 10.

8.2. Тестирование.

При выборе метода оценки тестирование учитывается обязательное условие - тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Тест должен содержать не менее 15 вопросов по области и виду профессиональной служебной деятельности, к которым относится предполагаемая для замещения должность гражданской службы.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

По результатам тестирования конкурсной комиссией выставляется итоговая оценка по следующим критериям:

- 10 баллов - при правильном ответе на 96-100 процентов вопросов;
- 9 баллов - при правильном ответе на 91-95 процентов вопросов;
- 8 баллов - при правильном ответе на 86-90 процентов вопросов;
- 7 баллов - при правильном ответе на 81-85 процентов вопросов;
- 6 баллов - при правильном ответе на 76-80 процентов вопросов;
- 5 баллов - при правильном ответе на 71-75 процентов вопросов;
- 4 балла - при правильном ответе на 66-70 процентов вопросов;
- 3 балла - при правильном ответе на 61-65 процентов вопросов;
- 2 балла - при правильном ответе на 56-60 процентов вопросов;
- 1 балл - при правильном ответе на 50-55 процентов вопросов;
- 0 баллов - при правильном ответе менее чем на 50 процентов вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 50 и более процентов заданных вопросов и набрал 1 и более баллов.

Максимальный балл - 10.

8.3. Подготовка проекта ответа на обращение гражданина, проекта нормативного правового акта или иного документа.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта или иного документа, разработка которого входит в число должностных обязанностей по должности гражданской службы, по которой проводится конкурс (далее - проект документа). Кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

На подготовленный проект документа дается письменное заключение в соответствии с критериями, установленными для оценки проекта документа.

В целях объективной оценки кандидатов обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление претендентом 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.

Максимальный балл - 5.

При оценке менее 3 баллов кандидат считается не справившимся с заданием.

9. Результаты методов оценки кандидатов оформляются в виде итогового оценочного листа на основании оценочных листов членов комиссии.

По результатам заседания комиссии по проведению оценки профессионального кандидата на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания в Контрольно-ревизионном управлении Республики Северная Осетия-Алания без проведения конкурса составляется протокол, который подписывается всеми членами комиссии.