

МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ФИНАНС МИНИСТЕРСТЫЖЕ



МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ

П Р И К А З

г. Йошкар-Ола
от 18 июля 2018 г. № 11-н

О внесении изменений в приказ Министерства финансов Республики Марий Эл от 19 июня 2018 года № 8-н

В соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», 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»,

п р и к а з ы в а ю:

Внести в Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл в Министерстве финансов Республики Марий Эл и включение в кадровый резерв, утвержденную приказом Министерства финансов Республики Марий Эл от 19 июня 2018 года № 8-н «Об утверждении методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл в Министерстве финансов Республики Марий Эл и включение в кадровый резерв», следующие изменения:

1. Пункт 4 изложить в новой редакции:

«4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованными подразделениями министерства по согласованию с гражданскими служащими отдела правового обеспечения и кадровой работы министерства, в должностные обязанности которых входит кадровая работа (далее – кадровая служба).».

2. Пункт 11 изложить в новой редакции:

«11. При подготовке к проведению конкурса гражданскими служащими кадровой службы 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).».

3. Приложения № 1 и № 2 изложить в новой редакции (прилагаются).

Временно исполняющий
обязанности министра



А.А. Горошин

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы
Республики Марий Эл
в Министерстве финансов
Республики Марий Эл
и включение в кадровый резерв

МЕТОДЫ

оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (государственных гражданских служащих
Республики Марий Эл), рекомендуемых при проведении конкурсов
на замещение вакантных должностей государственной гражданской
службы Республики Марий Эл и включение в кадровый резерв
Министерства финансов Республики Марий Эл

Категории должностей	Группы должностей	Основные обязанности должностные	Методы оценки
Руководители	главная	планирование и организация деятельности подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование индивидуальное собеседование написание реферата анкетирование проведение групповых дискуссий
Специалисты	ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения министерством установленных задач и функций	тестирование индивидуальное собеседование анкетирование написание реферата

	старшая		тестирование индивидуальное собеседование
Обеспечивающие специалисты	ведущая старшая	выполнение организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности министерства	тестирование индивидуальное собеседование

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к методике проведения
конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы
Республики Марий Эл
в Министерстве финансов
Республики Марий Эл
и включение в кадровый резерв

ОПИСАНИЕ

методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Республики Марий Эл), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл и включение в кадровый резерв Министерства финансов Республики Марий Эл

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Марий Эл (далее – гражданская служба) и включение в кадровый резерв министерства (далее соответственно – кандидаты, кадровый резерв) 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 знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов, включающий в себя 40 вопросов, на каждый из которых предлагается по три варианта ответов.

Первая часть теста, состоящая из 20 вопросов, формируется кадровой службой по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и группы должностей гражданской службы, а вторая часть, состоящая также из 20 вопросов, готовится структурным подразделением министерства – 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).

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

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

Кандидатам предоставляется 40 минут для прохождения тестирования.

Максимальное количество баллов за тестирование – 40 баллов (100 процентов). Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 28 и более вопросов (70 и более процентов заданных вопросов).

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Индивидуальное собеседование.

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

В этих целях структурным подразделением министерства 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 в кадровый резерв).

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, 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.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению министра финансов Республики Марий Эл (лица, временно исполняющего обязанности министра финансов Республики

Марий Эл) 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 максимального объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 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 8 баллов, 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 6 баллов, 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.

III. Анкетирование

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.

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.

По результатам изучения анкет членами конкурсной комиссии выставляется итоговая оценка (максимальный балл – 10 баллов).

IV. Написание реферата и иных письменных работ

Для написания реферата и 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 министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, 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.

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 министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - заключение руководителя структурного подразделения министерства,

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 (максимальный балл – 20 баллов) по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления (от 1 до 5 баллов);

раскрытие темы (от 1 до 5 баллов);

аналитические способности, логичность мышления (от 1 до 5 баллов);

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме (от 1 до 5 баллов).

V. Проведение групповых дискуссий

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 министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения министерства, 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 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.

По результатам дискуссии членами конкурсной комиссии выставляется итоговая оценка (максимальный балл – 10 баллов).».