МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

30.04.2021 № 31н-мпр

Иркутск

О внесении изменений в приказ министерства финансов Иркутской области от 18 сентября 2018 года № 50н-мпр

В соответствии с Федеральным законом от 27 октября 2020 года № 346-ФЗ «О внесении изменений в статьи 22 и 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2020 года № 1546 «О внесении изменений в единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», пунктом 8 Положения о министерстве финансов Иркутской области, утвержденного постановлением Правительства Иркутской области от 23 декабря 2008 года № 120-пп, руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в приказ министерства финансов Иркутской области от 18 сентября 2018 года № 50н-мпр «О порядке работы конкурсной комиссии и методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Иркутской области (включение в кадровый резерв) в министерстве финансов Иркутской области» (далее – приказ) следующие изменения:

1) в Положении о сроках и порядке работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Иркутской области (включение в кадровый резерв) в министерстве финансов Иркутской области, утвержденное приказом:

дополнить пунктами 3^1 – 3^5 следующего содержания:

«3^1. В целях эффективной организации конкурсов по решению представителя нанимателя может быть образовано несколько конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей государственной гражданской службы Иркутской области.

3^2. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им государственные гражданские служащие

Иркутской области (в том числе из отдела государственной гражданской службы и кадровой работы в управлении правовой и организационной работы министерства и подразделения, в котором проводится конкурс, а также включаемые в состав конкурсной комиссии в соответствии с подпунктами 3^2 – 3^4 настоящего Положения независимые эксперты – представители научных, образовательных и других организаций, являющиеся специалистами в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы, представитель общественного совета при министерстве.

3^3. Включаемые в состав конкурсной комиссии представители научных, образовательных и других организаций приглашаются и отбираются отделом государственной гражданской службы и кадровой работы в управлении правовой и организационной работы министерства по запросу, направленному без указания персональных данных независимых экспертов, в порядке, установленном нормативным правовым актом Иркутской области, принятым с учетом порядка, установленного Правительством Российской Федерации. Представитель общественного совета при министерстве, включаемый в состав конкурсной комиссии, определяется решением общественного совета при министерстве.

3^4. Общий срок пребывания независимого эксперта в конкурсной комиссии министерства не может превышать три года. Исчисление данного срока осуществляется с момента первого включения независимого эксперта в состав конкурсной комиссии. Повторное включение данного независимого эксперта в состав конкурсной комиссии может быть осуществлено не ранее чем через три года после окончания срока пребывания в конкурсной комиссии.

3^5. Срок пребывания независимого эксперта в конкурсной и аттестационной комиссиях министерства не может превышать в совокупности три года.»;

дополнить пунктом 14^1 следующего содержания:

«14^1. 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.»;

2) в Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Иркутской области (включение в кадровый резерв) в министерстве финансов Иркутской области, утвержденную приказом (далее – Методика):

дополнить пунктом 5^1 следующего содержания:

«5^1. Министерством создаются надлежащие организационные и материально-технические условия для деятельности конкурсной комиссии, а также для прохождения кандидатами конкурсных процедур.»;

подпункт 8 пункта 7 изложить в следующей редакции:

«8) запрашивает у самостоятельных структурных подразделений министерства перечень вопросов для тестирования, анкетирования, групповых дискуссий, выявления аналитических, стратегических и управленческих способностей кандидатов, ситуаций, которые необходимо обсудить и найти решение поставленных в них проблем, темы для написания реферата и иных письменных работ, по направлениям, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение (включение в кадровый резерв) которой проводится конкурс;»;

пункт 20 дополнить словами «в порядке убывания их итоговых баллов»;

пункт 31 изложить в следующей редакции:

«31. Итоговый балл кандидата по результатам конкурса определяется как среднее арифметическое значение итоговых баллов по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, оцениваемых членами конкурсной комиссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий (общее количество баллов делится на количество конкурсных заданий), предусматривающих формализованный подсчет результатов.»;

главу 4 изложить в следующей редакции:

«Глава 4. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ

34. Тестирование представляет собой метод, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений, для проверки знаний с помощью тестов и установления на этой основе количественных показателей, позволяющих определить уровень знаний и подготовки кандидата. Тестирование может проводиться, в том числе, в форме дистанционного экзамена с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий.

35. Тестирование проводится с целью:

1) 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;

2) оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по должности.

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

37. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

38. При тестировании используется единый перечень вопросов.

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

40. Тест должен содержать 50 вопросов. Каждый правильный ответ оценивается по 0,2 балла.

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

42. Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

43. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

44. Анкетирование представляет собой метод письменного опроса. Анкетирование проводится по вопросам, исходя из квалификационных требований к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, в соответствии с положениями должностного регламента, задачами и функциями заинтересованного подразделения.

45. При разработке анкеты включаются вопросы, раскрывающие следующую информацию: общие вопросы, о перспективах работы, о профессиональном образовании и квалификации, 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, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом, об увлечениях.

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

46. Анкета самостоятельно заполняется кандидатом в течение времени, определенного конкурсной комиссией.

47. Результаты анкетирования оцениваются по 10-балльной системе.

48. Написание реферата, иной письменной работы – изложение в письменном виде обзорной работы по предложенной руководителем заинтересованного подразделения теме.

49. Для написания реферата или иной письменной работы используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по должности, а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

50. Требования к тексту реферата:

1) объем реферата – от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

2) шрифт – Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал;

3) наличие стандартных ссылок на использованные источники литературы.

51. Реферат представляется кандидатом до установленного конкурсной комиссией срока.

52. На реферат дается письменное заключение руководителя заинтересованного подразделения.

53. На основе указанного заключения на заседании конкурсной комиссии конкурсной комиссией выставляется итоговая оценка по 10-балльной системе по следующим критериям:

1) соответствие установленным требованиям оформления;

2) раскрытие темы;

3) аналитические способности, логичность мышления;

4) обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

54. Индивидуальное собеседование – метод устного опроса. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах на вопросы, задаваемые конкурсной комиссией в соответствии с положениями должностного регламента, задачами и функциями заинтересованного подразделения, обсуждении с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий.

55. Метод позволяет получить информацию о профессиональном уровне кандидата, о некоторых его личных качествах, особенностях мотивации, определить уровень необходимых знаний, умений и подготовки кандидата.

56. Для проведения индивидуального собеседования по каждой должности составляется перечень вопросов с учетом должностных обязанностей по должности.

57. Ответы на вопросы оцениваются по 10-балльной системе.

58. Проведение групповых дискуссий – метод, направленный на обсуждение какой-либо актуальной темы, требующей всестороннего анализа.

59. Тематика проведения групповой дискуссии определяется конкурсной комиссией по предложению руководителя заинтересованного подразделения.

60. Проведение групповых дискуссий осуществляется в свободной форме среди кандидатов по вопросам в соответствии с положениями должностного регламента, задачами и функциями заинтересованного подразделения. При использовании данного метода оценки выявляются наиболее самостоятельные, активные, информированные, логично рассуждающие, обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидаты.

61. В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

62. 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.

63. Умение ведения дискуссии, уровень знаний кандидата оцениваются по 10-балльной системе.

64. 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.

65. Конкурсной комиссией предлагается кандидатам 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 должности. В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

66. Кандидатам предоставляется одно и то же время для подготовки проекта документа.

67. Оценка подготовленного проекта документа осуществляется членами конкурсной комиссии с учетом следующих критериев:

1) соответствие установленным требованиям оформления;

2) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

3) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Российской Федерации;

4) обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

5) аналитические способности;

6) логичность мышления;

7) правовая грамотность

8) лингвистическая грамотность.

68. Решение 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.

69. Конкурсной комиссией выставляется итоговая оценка по 10-балльной системе.».

2. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию в общественно-политической газете «Областная», а также на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

3. Настоящий приказ вступает в силу через десять календарных дней после дня его официального опубликования.

Министр финансов
Иркутской области  Н.В. Бояринова