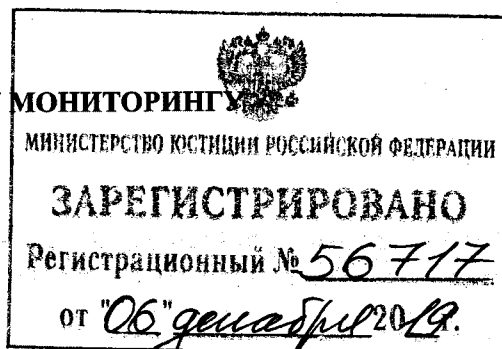




ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ФИНАНСОВОМУ
(РОСФИНМОНИТОРИНГ)



ПРИКАЗ

01.11.2019

№ 305

Москва

Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральной службе по финансовому мониторингу и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральной службе по финансовому мониторингу

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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2017, № 37, ст. 5506), Положением о Федеральной службе по финансовому мониторингу, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 13 июня 2012 г. № 808 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 25, ст. 3314, № 45, ст. 6211; 2019, № 26, ст. 3411), единой методикой 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359), и Правилами представления документов в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 227 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677, № 49, ст. 7600), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

Порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральной службе по финансовому мониторингу (приложение № 1);

Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральной службе по финансовому мониторингу (приложение № 2).

2. Признать утратившим силу приказ Росфинмониторинга:

от 9 октября 2006 г. № 156 «Об утверждении Регламента конкурсной комиссии центрального аппарата Федеральной службы по финансовому мониторингу по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в центральном аппарате Федеральной службы по финансовому мониторингу и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в центральном аппарате Федеральной службы по финансовому мониторингу» (зарегистрирован Минюстом России 31 октября 2006 г., регистрационный № 8429);

от 4 августа 2011 г. № 270 «О внесении изменений в приказ Федеральной службы по финансовому мониторингу от 9 октября 2006 г. № 156 «Об утверждении Регламента конкурсной комиссии центрального аппарата Федеральной службы по финансовому мониторингу по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в центральном аппарате Федеральной службы по финансовому мониторингу и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в центральном аппарате Федеральной службы по финансовому мониторингу» (зарегистрирован Минюстом России 8 сентября 2011 г., регистрационный № 21759);

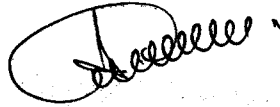
от 23 октября 2012 г. № 360 «О внесении изменений в Регламент конкурсной комиссии центрального аппарата Федеральной службы по финансовому мониторингу по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в центральном аппарате Федеральной службы по финансовому мониторингу и Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в центральном аппарате Федеральной службы по финансовому мониторингу, утвержденные приказом Федеральной службы по финансовому мониторингу от 9 октября 2006 г. № 156» (зарегистрирован Минюстом России 13 ноября 2012 г., регистрационный № 25793);

от 12 октября 2016 г. № 334 «О внесении изменений в приказ Федеральной службы по финансовому мониторингу от 9 октября 2006 г. № 156 «Об утверждении Регламента конкурсной комиссии центрального аппарата Федеральной службы по финансовому мониторингу по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в центральном аппарате Федеральной службы по финансовому мониторингу и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в центральном аппарате

Федеральной службы по финансовому мониторингу» (зарегистрирован Минюстом России 2 ноября 2016 г., регистрационный № 44224).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Росфинмониторинга В.И. Глотова.

Директор



Ю.А. Чиханчин

Приложение № 1 к приказу
Федеральной службы
по финансовому мониторингу
от 01.11.2019 № 305

**Порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурса
на замещение вакантной должности федеральной государственной
гражданской службы Российской Федерации в Федеральной
службе по финансовому мониторингу**

1. Конкурсная комиссия по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральной службе по финансовому мониторингу (далее – конкурсная комиссия, конкурс соответственно) формируется в центральном аппарате Росфинмониторинга приказом директора Росфинмониторинга, в территориальном органе Росфинмониторинга – приказом руководителя территориального органа Росфинмониторинга и действует на постоянной основе.

2. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии.

3. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие, в том числе:

а) представитель (представители) структурного подразделения Росфинмониторинга по вопросам государственной гражданской службы Российской Федерации и кадров (специалист, отвечающий за кадровые вопросы в территориальном органе Росфинмониторинга);

б) представитель структурного подразделения Росфинмониторинга по вопросам юридического (правового) характера (специалист, отвечающий за правовые вопросы в территориальном органе Росфинмониторинга);

в) представитель (представители) структурного подразделения Росфинмониторинга (подразделения территориального органа Росфинмониторинга), в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации;

г) представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые по запросу Росфинмониторинга (территориального органа Росфинмониторинга) в качестве независимых экспертов (далее – независимые эксперты), без указания персональных данных независимых экспертов в количестве не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

4. В состав конкурсной также могут входить:

а) заместитель директора Росфинмониторинга (заместитель руководителя территориального органа Росфинмониторинга);

б) представитель режимно-секретного подразделения Росфинмониторинга (специалист, отвечающий за обеспечение режима секретности в территориальном органе Росфинмониторинга).

5. В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению директора Росфинмониторинга (руководителя территориального органа Росфинмониторинга) проводится ежегодное обновление ее состава.

6. Руководство деятельностью конкурсной комиссии осуществляет председатель конкурсной комиссии.

7. Обеспечение работы конкурсной комиссии осуществляется секретарем конкурсной комиссии. Секретарь конкурсной комиссии участвует в оценке граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), и обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

8. Конкурсная комиссия:

8.1. Определяет используемые при проведении конкурса методы оценки, с учетом требований пунктов 6 и 7 единой методики 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359), а также формирует конкурсные задания.

Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

8.2. Оценивает профессиональный уровень кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, их соответствие установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы Российской Федерации, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе выбранных конкурсных процедур.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствии с должностным регламентом по указанной должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

8.3. Информировать претендентов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации (далее – претенденты) о причинах отказа в участии в конкурсе, кандидатов о дате,

месте и времени проведения второго этапа конкурса, о результатах конкурса в письменной форме. Информирование претендентов и кандидатов, представивших документы с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – единая система), о причинах отказа в участии в конкурсе, направление им сообщений о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса и результатах конкурса осуществляется с использованием единой системы в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного лица государственного органа, указанного в пункте 15 Правил представления документов в электронном виде кандидатом для участия в конкурсах на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв федерального государственного органа, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 227 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 12, ст. 1677).

9. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

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

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв Росфинмониторинга кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

11. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются в соответствии с требованиями пункта 31 единой методики 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 (Собрание законодательства

Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359). Решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральной службе по финансовому мониторингу является основанием для издания приказа Росфинмониторинга (в территориальном органе Росфинмониторинга – приказа территориального органа Росфинмониторинга) о назначении победителя конкурса на вакантную должность государственной гражданской службы Российской Федерации и заключения с ним служебного контракта.

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Росфинмониторинга кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, то по решению директора Росфинмониторинга (в территориальном органе Росфинмониторинга – руководителя территориального органа Росфинмониторинга) и с согласия указанного лица издается акт Росфинмониторинга о включении его в кадровый резерв Росфинмониторинга (территориального органа Росфинмониторинга) для замещения должностей государственной гражданской службы Российской Федерации той же группы, к которой относилась вакантная должность государственной гражданской службы Российской Федерации.

Приложение № 2 к приказу
Федеральной службы
по финансовому мониторингу
от 01.11.2019 № 305

**Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности
федеральной государственной гражданской службы Российской
Федерации в Федеральной службе по финансовому мониторингу**

1. На первом этапе конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральной службе по финансовому мониторингу (территориального органа Росфинмониторинга) (далее – конкурс) конкурсная комиссия по проведению конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральной службе по финансовому мониторингу (территориальном органе Росфинмониторинга) (далее – конкурсная комиссия) проводит анализ документов, представленных претендентами на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации (далее – претенденты), в соответствии с пунктами 7 - 10 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 6, ст. 439; 2017, № 37, ст. 5506), устанавливает соответствие претендентов квалификационным требованиям к вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, определяет наличие ограничений установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на государственную гражданскую службу и ее прохождения.

2. Второй этап конкурса проводится с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан (государственных гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидатов):

- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- анкетирование;
- проведение групповых дискуссий;
- написание реферата;
- подготовка проекта документа.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

3. Оценка конкурсных заданий:

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

Оценка теста проводится по 3-балльной системе:

0-69% правильных ответов – 0 баллов;

70-79% правильных ответов – 1 балл;

80-89 % правильных ответов – 2 балла;

90-100% правильных ответов – 3 балла.

3.2. По результатам индивидуального собеседования выставляется оценка о соответствии кандидата квалификационным требованиям к вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации по 3-балльной системе:

0 баллов - не соответствует,

1 балл - соответствует в меньшей степени,

2 балла - скорее соответствует, чем нет,

3 балла - соответствует.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, форма которого предусмотрена приложением № 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 16, ст. 2359), результат оценки кандидата.

3.3. По результатам анкетирования выставляется оценка о соответствии квалификационным требованиям к вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации по 3-балльной системе:

0 баллов - не соответствует,

1 балл - соответствует в меньшей степени,

2 балла - скорее соответствует, чем нет,

3 балла - соответствует.

3.4. Результаты групповой дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии по 3-балльной системе:

3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, 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 деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

2 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, 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;

1 балл, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, 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;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, 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.

3.5. Оценка реферата проводится по 2-балльной системе (0 – не соответствует критерию, 1 – соответствует) по каждому критерию:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы (если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины);

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

3.6. Подготовка проекта документа оценивается по 2-балльной системе (0 – не соответствует критерию, 1 – соответствует) по каждому критерию:

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.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки с указанием итоговой оценки по указанным критериям.

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

5. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

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