



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



*Основные направления развития
муниципальной службы на опыте
совершенствования государственной
гражданской службы*

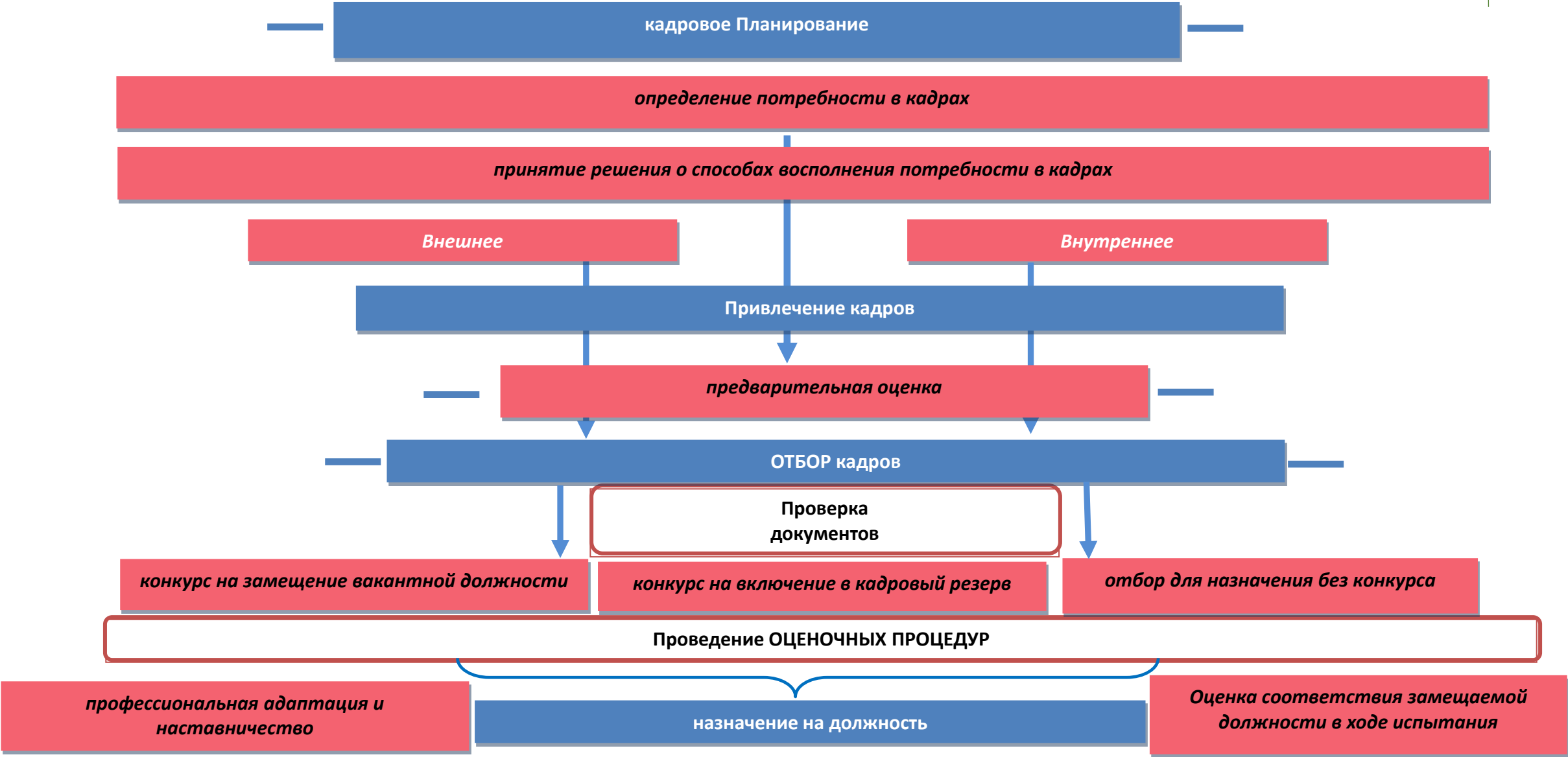


**советник отдела политики в сфере государственной
службы и методологии развития муниципальной
службы Департамента государственной политики в
сфере государственной и муниципальной службы,
противодействия коррупции
В.А. Сидорова**



Влияние кадровых технологий на эффективность управления в органах местного самоуправления





Система квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы с учетом специальностей, направлений подготовки



Министерство труда
и социальной защиты
Российской Федерации

4

25-ФЗ

ч.1 ст. 9
Для замещения
должности
муниципальной службы
требуется соответствие
квалификационным
требованиям к уровню
профессионального
образования, стажу
муниципальной службы
или работы по
специальности,
направлению
подготовки, знаниям и
умениям, которые
необходимы для
исполнения
должностных
обязанностей

Профессиональное образование

- Уровень
- Специальности, направлению подготовки

СТАЖ

муниципальной службы
или работы по
специальности,
направлению подготовки

ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ

Нормативно-
правовые акты

Закон субъекта
Российской
Федерации

Муниципальный
правовой акт

Должностная
инструкция

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ,
НАПРАВЛЕНИЯ
ПОДГОТОВКИ

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ,
СПЕЦИАЛЬНОСТИ,
НАПРАВЛЕНИЯ
ПОДГОТОВКИ

ОБЛАСТЬ И ВИД
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
СЛУЖЕБНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Взаимосвязь муниципальной и гражданской службы

п. 3 ст. 4 Федерального закона № 25-ФЗ

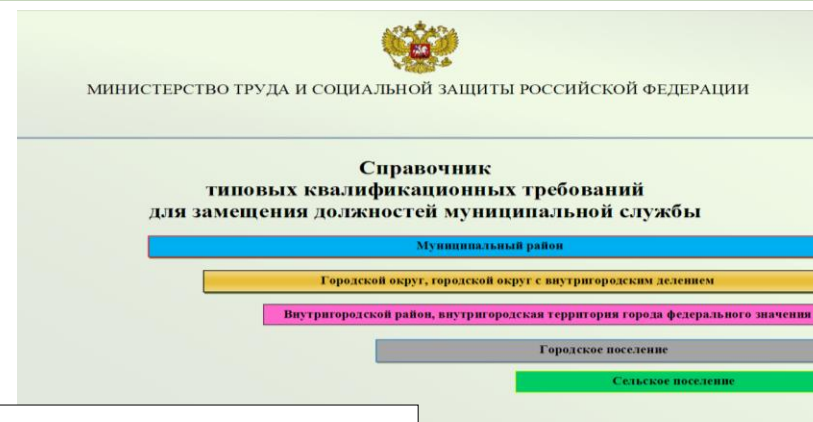
один из основных принципов муниципальной службы:
профессионализм и компетентность муниципальных служащих

п. 1 ст. 5 Федерального закона № 25-ФЗ

взаимосвязь муниципальной службы и гражданской службы обеспечивается посредством единства основных квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и должностей гражданской службы

п. 1 и 2 ст. 9 Федерального закона № 25-ФЗ
и ч. 2 ст. 12 Федерального закона № 79-ФЗ

квалификационные требования устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности муниципального служащего (гражданского служащего)



http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/municipal_service/0



**СПРАВОЧНИК КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ
К СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ, НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ,
ЗНАНИЯМ И УМЕНИЯМ,
КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМЫ ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ
С УЧЕТОМ ОБЛАСТИ И ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

<http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1>

Минтруд России

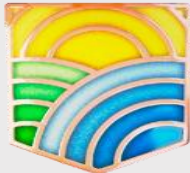
Статья 32 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»



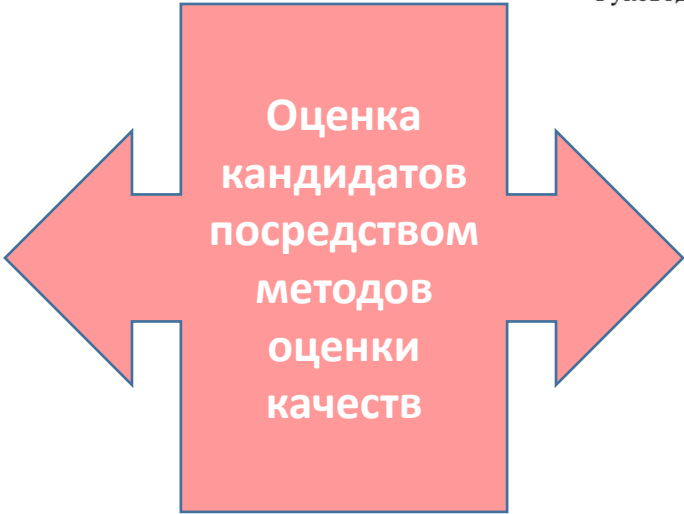
6

назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности





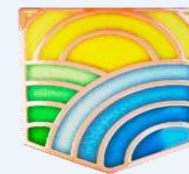
П.2 Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), допущенных к участию в конкурсах (далее - кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов

Методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих Российской Федерации), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная ведущая	планирование и организация деятельности государственного органа, его структурного 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
			подготовка проекта документа
			написание реферата
			анкетирование
			проведение групповых дискуссий



Система всесторонней оценки



мотивированный отзыв непосредственного руководителя

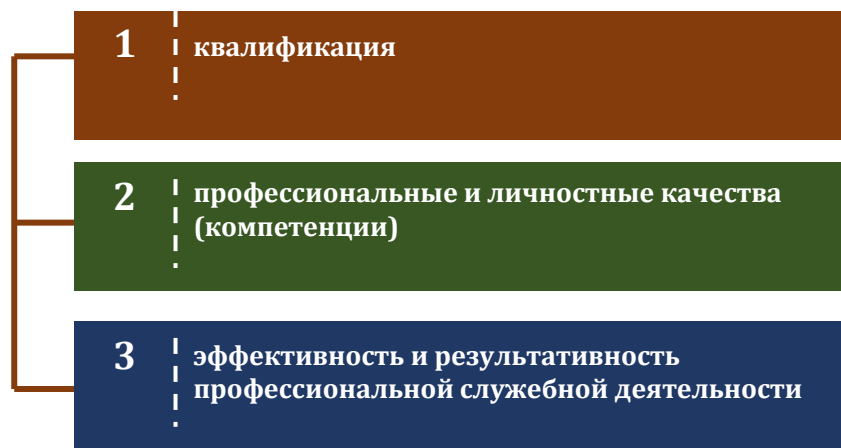
об исполнении государственным гражданским служащим его должностных обязанностей



Методика всесторонней оценки - часть Методического инструментария Минтруда России по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) (Версия 2.0)



параметры оценки государственных гражданских служащих



оценка уровня государственных гражданских служащих

А Б В Г Д

А Б В Г Д

А Б В Г Д



периодичность проведения всесторонней оценки

плановая всесторонняя оценка

проводится ежегодно, отчетный период составляет календарный год или служебный год

внеплановая всесторонняя оценка

проводится, в том числе когда отчетный период составляет менее календарного года или служебного года

<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4/2>

Формирование основ профессиональной культуры



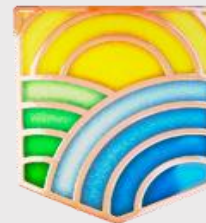
Министерство труда
и социальной защиты
Российской Федерации

9

Формирование ценностей и миссии органа местного самоуправления

Определение принципов и правил поведения муниципальных служащих

Проведение мероприятий, направленных на развитие профессиональной культуры



Всероссийской конкурс «Лучшие кадровые практики в системе государственного и муниципального управления»



МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

24.08.2018 № 18-010/В-6461

На № _____ от _____

О проведении в 2018 году Всероссийского конкурса
«Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления»



Высшие органы
исполнительной власти
субъектов Российской Федерации

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации объявляет о проведении в 2018 году Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» (далее – Всероссийский конкурс).

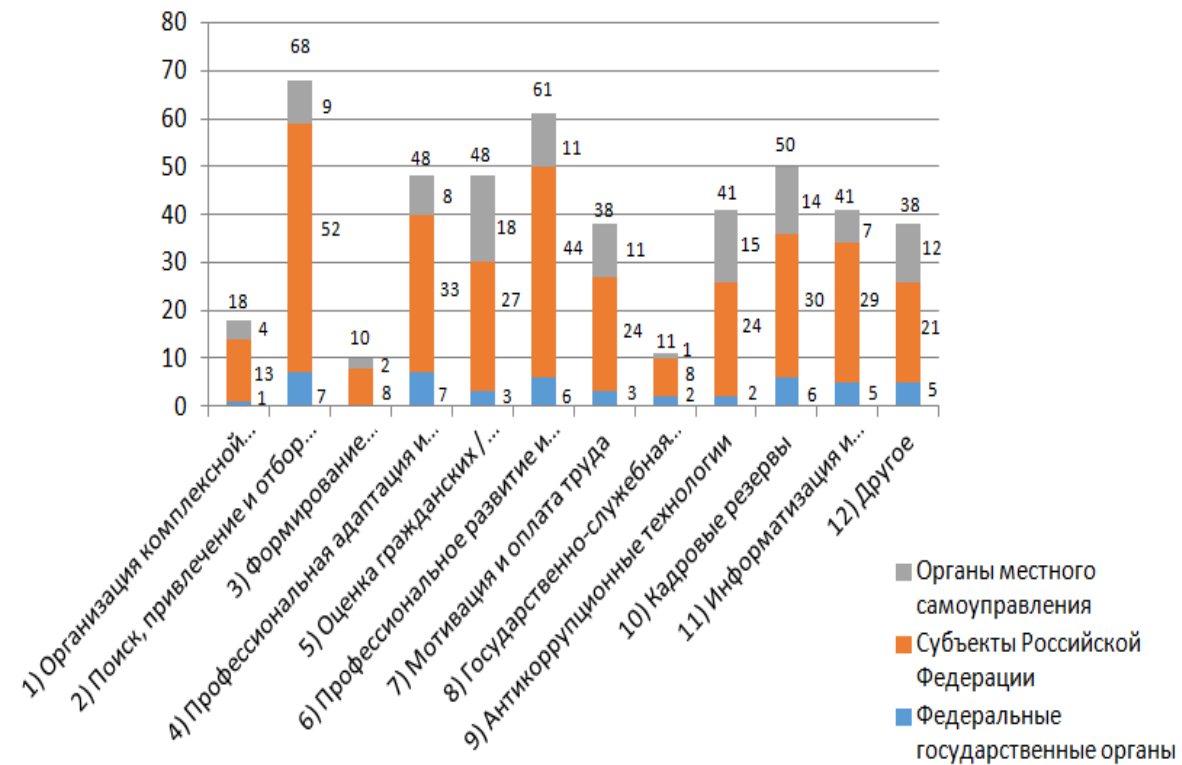
Целью проведения Всероссийского конкурса является определение лучших кадровых практик, применяемых в системе государственного и муниципального управления, и выявление кадровых инициатив, предлагаемых к реализации участниками Всероссийского конкурса.

Основными задачами Всероссийского конкурса являются:

- выявление, поощрение, обеспечение продвижения и тиражирования лучших кадровых практик;
- выявление, оказание содействия и обеспечение реализации лучших кадровых инициатив (проектов, технологий, методик);
- содействие обмену опытом реализации современных и эффективных кадровых технологий;
- стимулирование востребованности и интереса к внедрению новых кадровых подходов в системе государственного и муниципального управления;
- повышение доступности информации о механизмах и достигнутых результатах реализации кадровых инициатив и применения лучших кадровых практик;
- создание условий для формирования профессионального сообщества в сфере управления кадрами в системе государственного и муниципального управления.

Информация о проведении Всероссийского конкурса в 2018 году прилагается.

Количество заявок, поступивших на конкурс 2015-2017 годы (по номинациям)





Министерство труда
и социальной защиты
Российской Федерации

11

Спасибо за внимание!