



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

П Р И К А З

30 декабря 2020 г.

Донецк

№ 481-ОД

Об утверждении Порядка проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве культуры Донецкой Народной Республики.

Руководствуясь пунктами 15,18 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики, утвержденного Указом Главы Донецкой Народной Республики от 06 мая 2020 г. №137, подпунктом 2.1.2 пункта 2.1, подпунктом 3.6.5 пункта 3.6 Положения о Министерстве культуры Донецкой Народной Республики, утвержденного Постановлением Правительства Донецкой народной республики от 10 октября 2019г. №30-11, с целью определения условий, последовательности процедур по объявлению, проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики, оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение вакантной должности в Министерстве культуры Донецкой Народной Республики,

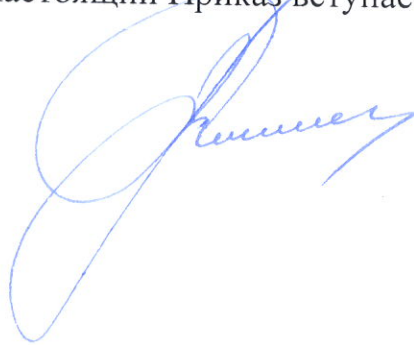
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики в Министерстве культуры Донецкой Народной Республики (прилагается).
2. Признать утратившим силу приказ Министерства культуры Донецкой Народной Республики «Об утверждении Порядка проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской

службы в Министерстве культуры Донецкой Народной Республики»
от 23 ноября 2020г. №435-ОД.

3. Настоящий Приказ вступает в силу со дня подписания.

Министр

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'М.В. Желтяков', written over the word 'Приказ' in the text above.

М.В. Желтяков

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Министерства культуры
Донецкой Народной Республики
от 30 декабря 2020г. № 481-ОД

**Порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности
государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики в
Министерстве культуры Донецкой Народной Республики**

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики в Министерстве культуры Донецкой Народной Республики (далее – Порядок) разработан в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» (далее – Закон), Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики, утвержденным Указом Главы Донецкой Народной Республики от 06 мая 2020 года №137 (далее – Положение).

1.2. Настоящий Порядок определяет условия, последовательность организации и осуществления действий по проведению в Министерстве культуры Донецкой Народной Республики (далее – Министерство) конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики (далее – должность гражданской службы).

1.3. В соответствии с пунктом 1 Положения конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы в Министерстве (далее – конкурс) обеспечивает конституционное право граждан Донецкой Народной Республики на равный доступ к государственной службе, а также право государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики (далее – гражданские служащие) на должностной рост на конкурсной основе.

1.4. Цель конкурса, согласно пункту 18 Положения, заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям для замещения этой должности.

II. Организация проведения конкурса

2.1. Конкурс объявляется приказом Министерства при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) должности гражданской службы, замещение которой, в соответствии со статьей 24 Закона, может быть произведено на конкурсной основе.

2.2. В соответствии с частью 2 статьи 24 Закона, конкурс не проводится при:

назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

назначении на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Главой Донецкой Народной Республики, Правительством Донецкой Народной Республики, Председателем Правительства Донецкой Народной Республики;

заключении срочного служебного контракта;

назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 31, частью 1 статьи 34 и частью 11 статьи 68 Закона;

назначении на должность гражданской службы гражданина Донецкой Народной Республики (гражданского служащего), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

2.3. Конкурс, в соответствии с частями 3, 4 статьи 24 Закона, может не проводиться при:

назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы, по решению Министра культуры Донецкой Народной Республики (далее – Министр) либо лица, его замещающего;

назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому приказом Министерства.

2.4. Право на участие в конкурсе, в соответствии со статьей 23 Закона и пунктом 5 Положения, имеют граждане Донецкой Народной Республики, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Донецкой Народной Республики и соответствующие установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы.

Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от должности, которую он замещает на период проведения конкурса.

2.5. В соответствии с пунктом 6 Положения, конкурс проводится в два этапа. На первом этапе на официальном сайте Министерства в сети Интернет и (или) в средствах массовой информации (периодическом печатном издании) Донецкой Народной Республики размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация:

наименование вакантной должности гражданской службы;

квалификационные требования для замещения указанной должности;

условия прохождения гражданской службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктами 7 Положения, срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемая дата, место и порядок проведения конкурса;

иные информационные материалы (в случае необходимости).

2.6. Гражданин Донецкой Народной Республики, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Министерство документы, предусмотренные пунктом 7 Положения.

2.7. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в Министерстве и изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя Министра либо лица, его замещающего, в соответствии с пунктом 8 Положения.

Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в ином государственном органе и изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет заявление на имя Министра либо лица, его замещающего, и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету, форма которой утверждена Указом Главы Донецкой Народной Республики от 06 мая 2020 г. №137 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики» с фотографией размером 3,5 x 4,5 см.

Документы, указанные в пунктах 7,8 Положения, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте Министерства в сети Интернет представляются в Министерство гражданином Донецкой Народной Республики (гражданским служащим) лично.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину Донецкой Народной Республики (гражданскому служащему) в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине сроки их приема могут быть перенесены по решению Министра либо лица, его замещающего.

2.8. В соответствии с пунктом 9 Положения, с согласия гражданина Донецкой Народной Республики (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин Донецкой Народной Республики (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

Достоверность сведений, представленных гражданином Донецкой Народной Республики в Министерство, подлежит проверке.

Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется исключительно в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

2.9. В соответствии с пунктом 10 Положения, гражданин Донецкой Народной Республики (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для

замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Донецкой Народной Республики о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

2.10. В соответствии с пунктом 11 Положения решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается Министром либо лицом, его замещающим, после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней со дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется Министром либо лицом, его замещающим.

При установлении в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с законами Донецкой Народной Республики и другими нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики поступлению гражданина Донецкой Народной Республики на гражданскую службу, он информируется Министром либо лицом, его замещающим, о причинах отказа в участии в конкурсе посредством письменного уведомления в течении 7 дней со дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

2.11. Согласно пункту 12 Положения претендент на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

2.12. В соответствии с пунктом 13 Положения Министерство не позднее чем за 15 календарных дней до дня начала второго этапа конкурса размещает на своем официальном сайте в сети Интернет информацию о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, и направляет гражданам Донецкой Народной Республики (гражданским служащим), допущенным к участию в конкурсе (далее – кандидаты) соответствующие сообщения в письменной форме.

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики и законами Донецкой Народной Республики.

2.13. Согласно пункту 14 Положения, если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, соответствующие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, Министр либо лицо, его замещающее, может принять решение о проведении повторного конкурса.

2.14. Проведение конкурса обеспечивает комиссия, созданная приказом Министерства в порядке установленном пунктами 16,17 Положения.

III. Порядок работы конкурсной комиссии и оформления результатов конкурса

3.1. Согласно пункту 19 Положения заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием исключительно членов комиссии, замещающих должности 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.

3.2. В соответствии с пунктом 20 Положения решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

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

3.3. Согласно пункту 21 Положения результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

3.4. В соответствии с пунктом 22 Положения по результатам конкурса издается приказ Министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

Если конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Министерства кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается приказ Министерства о включении его в кадровый резерв Министерства для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

3.5. В соответствии с пунктом 23 Положения о результатах конкурса кандидат уведомляется в письменной форме в течение 7 дней со дня завершения конкурса.

3.6. Согласно пункту 24 Положения документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня

завершения конкурса. До истечения указанного срока документы хранятся в архиве Министерства, после чего подлежат уничтожению.

IV. Методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

4.1. В соответствии с пунктом 18 Положения при проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также в соответствии с конкурсными процедурами с использованием не противоречащих законам Донецкой Народной Республики и другим нормативным правовым актам Донецкой Народной Республики методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

4.2. К методам оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов относятся:

- индивидуальное собеседование;
- анкетирование;
- проведение групповых дискуссий;
- написание реферата, составление проектов деловых документов;
- тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности, на замещение которой претендуют кандидаты.

4.3. Конкретный метод (методы) оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение конкретной вакантной должности устанавливается Министром либо лицом, его замещающим.

4.4. Структурное подразделение Министерства, в котором имеется вакантная должность, не позднее, чем за 20 дней до дня проведения конкурса представляет секретарю комиссии перечень нормативных правовых актов, знание которых необходимо для замещения вакантной должности.

4.5. Индивидуальное собеседование, анкетирование, групповая дискуссия, написание реферата или тестирование проводятся по темам и вопросам, которые позволяют провести оценку теоретических знаний нормативных правовых актов, практических знаний по подготовке проектов документов, информационных и аналитических материалов, необходимых кандидату для исполнения должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

4.6. Время выполнения конкурсных заданий предоставляется в зависимости от выбранной формы его проведения и объема задания: от одного до трех часов и по выполнению задания подписывается кандидатом.

4.7. Конкурсная комиссия с учетом результата выполненного конкурсного задания, оценив профессиональные и личностные качества кандидата, необходимых для выполнения обязанностей по должности, на замещение которой проводится конкурс, принимает решение о признании одного из кандидатов победителем конкурса.

4.8. О результатах конкурса кандидат уведомляется в письменной форме в течение 7 дней со дня завершения конкурса.

4.9. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на задаваемые членами конкурсной комиссии вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей.

В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

4.10. Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде индивидуального собеседования составляет 5 баллов. Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе индивидуального собеседования 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 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе индивидуального собеседования 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 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 2 балла, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе индивидуального собеседования 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;

в 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе не использовал основные понятия и термины, допустил неточности и ошибки, не участвовал в индивидуальном собеседовании, показал низкий уровень профессиональных знаний и навыков в соответствующей сфере.

По результатам индивидуального собеседования определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов,

выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования.

При индивидуальном собеседовании победителем признается участник, набравший максимальное количество баллов по итогам индивидуального собеседования.

В случае неявки кандидата, подавшего документы для участия в конкурсе, баллы в соответствующие графы конкурсного бюллетеня не проставляются.

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

4.11. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, 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), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые кандидат дал на вопросы анкеты.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде анкетирования составляет 1 балл, и при анкетировании кандидат оценивается членами конкурсной комиссии:

в 1 балл, если кандидат соответствует квалификационным требованиям;

в 0 баллов, если кандидат не соответствует квалификационным требованиям.

Оценка выставляется по следующим критериям: соответствие квалификационным требованиям (знания, умения и навыки по профилю и уровню образования, опыту работы).

По результатам анкетирования определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам анкетирования.

4.12. Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами и базируются на практических вопросах, конкретных ситуациях, касающихся их будущей профессиональной служебной деятельности.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс для замещения вакантной должности гражданской службы.

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 конкурсной комиссией. Затем проводится дискуссия, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии и самостоятельности суждений.

Максимальная оценка за выполнение конкурсного задания в виде групповой дискуссии составляет 3 балла, и результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующей области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующей области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующей области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 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 знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в соответствующей области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

По результатам групповой дискуссии определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам испытания.

4.13. Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по

Кандидаты пишут рефераты на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Рефераты должны содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения. Для написания реферата или иной письменной работы (составление проектов деловых документов) используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, 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, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы.

Написание рефератов осуществляется кандидатами по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей и полномочий по должности гражданской службы. Кандидаты пишут рефераты на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для их подготовки. Рефераты должны содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические авторские предложения. Реферат должен содержать ссылки на использованные источники и 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.

На каждый реферат дается письменное заключение руководителя структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

С учетом заключения членами конкурсной комиссии выставляется оценка по следующим критериям: соответствие установленным требованиям оформления Типовой инструкции по делопроизводству в органах государственной власти, органах местного самоуправления Донецкой Народной Республики, утвержденной Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 16 октября 2015 года № 19-27; раскрытие темы; аналитические способности, логичность мышления; обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Конкурсное задание (реферат, составление проектов деловых документов) оценивается комиссией в отсутствие кандидата. Максимальная оценка составляет 5 баллов.

Реферат, составление проектов деловых документов оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 2 балла, если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание темы, неправильно использовал общие категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

в 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание темы, допустил значительные неточности и ошибки;

в 0 баллов, если кандидат не представил реферат.

По результатам конкурсного испытания определяется итоговый балл кандидата, который рассчитывается как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам испытания.

4.14. Тестирование кандидатов является обязательным, проводится по перечню теоретических вопросов, в который включаются вопросы, связанные с владением кандидатами на замещение вакантных должностей государственным языком Донецкой Народной Республики (русским языком), знаниями основ Конституции Донецкой Народной Республики, законодательства Донецкой Народной Республики о государственной службе, 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.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы.

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.

Перед началом тестирования проводится инструктаж кандидатов о порядке проведения тестирования. На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для подготовки ответа на вопросы теста.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, а также выход кандидатов за пределы места, в которой проходит тестирования.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 85 – 94% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 75 – 84% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 74% вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов. Максимальный результат прохождения тестирования 100 процентов.

Оценка теста проводится конкурсной комиссией по количеству правильных ответов в отсутствие кандидата. Результаты тестирования оформляются секретарем конкурсной комиссии, в виде краткой справки.

С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе тестирования присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий.

4.15. Применяемые в Министерстве методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, – для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории “руководители” всех групп должностей и категории “специалисты” высшей, главной и ведущей групп должностей.

Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам, примененных к нему методов оценки профессиональных и личностных качеств.

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

4.16. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

4.17. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются Решением конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики в Министерстве культуры Донецкой Народной Республики.

Указанное решение содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

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

4.19. В случае, когда конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв Министерства кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается акт Министерства о включении его в кадровый резерв этого органа для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

4.20. Если в результате проведения конкурса не был выявлен победитель среди кандидатов, отвечающий предъявляемым требованиям, или если каждый из

кандидатов набрал 50 процентов и менее от максимально возможного количества баллов, Министр либо лицо, его замещающее принимает решение о проведении повторного конкурса. Данное решение оформляется актом Министерства.

V. Заключительные положения

5.1. В соответствии с пунктом 25 Положения расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и прочее), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

5.2. На основании пункта 26 Положения кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.