



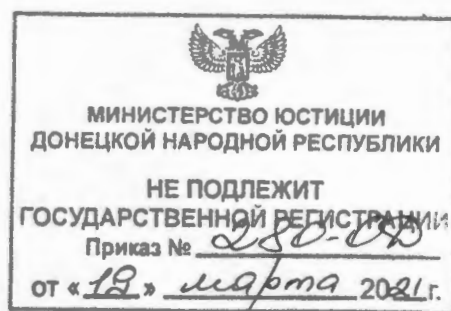
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРИКАЗ

«12» марта 2021 г.

г. Донецк

№ 46-НП



Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики

В соответствии с пунктом 15 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики, утвержденного Указом Главы Донецкой Народной Республики от 06 мая 2020 года № 137, руководствуясь Единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 15 января 2021 г. № 2-1, пунктом 21.15 Положения о Министерстве образования и науки Донецкой Народной Республики, утвержденного Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 22.07.2015 года № 13-43,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной

Республики и включение в кадровый резерв Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики (прилагается).

2. Контроль исполнения настоящего Приказа оставляю за собой.

3. Настоящий Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр



М.Н. Кушаков

УТВЕРЖДЕНА

приказом Министерства
образования и науки
Донецкой Народной Республики
от 12 марта 2021 г. № 42-НП

МЕТОДИКА
проведения конкурсов на замещение вакантных
должностей государственной гражданской службы
Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв
Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики (далее – гражданская служба) при проведении Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики (далее – Министерство) конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства (далее соответственно – конкурсы, кадровый резерв).

1.2. В соответствии с пунктом 1.2 Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 15 января 2021 г. № 2-1 (далее – Единая методика), конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Донецкой Народной Республики (государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).

II. Подготовка к проведению конкурсов

2.1. Согласно пункту 2.1 Единой методики подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики (далее – гражданские служащие) в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурсов (далее – вакантные должности гражданской службы).

2.2. В соответствии с пунктом 2.2 Единой методики актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением Министерства по согласованию с подразделением по вопросам государственной службы и кадров.

По решению Министра образования и науки Донецкой Народной Республики (далее – Министр) или лица его замещающего в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

2.3. Согласно пункту 2.3 Единой методики для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться не противоречащие законам и другим нормативным правовым актам Донецкой Народной Республики методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

2.4. Согласно пункту 2.4 Единой методики оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению 1 к настоящей методике и описанием методов оценки согласно приложению 2 к настоящей методике.

2.5. В соответствии с пунктом 2.5 Единой методики методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от сферы служебной деятельности, а также такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям – для всех кандидатов, лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение

должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей.

2.6. Члены конкурсной комиссии, образованной в Министерстве в соответствии с 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, и Порядком проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Министерстве образования и науки Донецкой Народной Республики, утвержденным приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 18 сентября 2020 г. № 133-НП, зарегистрированным в Министерстве юстиции Донецкой Народной Республики 07 октября 2020 г., регистрационный номер № 4090 (далее соответственно – конкурсная комиссия, Положение, Порядок), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей методикой.

2.7. Согласно пункту 2.8 Единой методики в целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению Министра или лица его замещающего проводится периодическое (ежегодно) обновление ее состава.

С целью предупреждения спорных ситуаций состав конкурсной комиссии формируется из нечетного числа ее членов.

2.8. Для эффективного применения методов оценки необходимо обеспечить участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в сфере деятельности Министерства и его подразделений.

2.9. В соответствии с пунктом 2.10 Единой методики при подготовке к проведению конкурсов подразделением Министерства по вопросам государственной службы и кадров 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).

III. Объявление конкурсов

3.1. Согласно пункту 3.1 Единой методики 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 (далее – объявление о конкурсе).

3.2. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 2.5 Порядка, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Информация о конкурсе не должна корректироваться после ее опубликования, за исключением случая отмены конкурса.

IV. Проведение конкурсов

4.1. В соответствии с пунктом 4.2 Единой методики при обработке персональных данных в Министерстве в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

4.2. Согласно пункту 4.3 Единой методики в ходе конкурсных процедур обязательно проводится тестирование:

для оценки уровня владения 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;

для оценки знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

4.3. Согласно пункту 4.4 Единой методики с целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют члены конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий.

4.4. В соответствии с пунктом 4.5 Единой методики при выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению Министра или лица его замещающего ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

4.5. В соответствии с пунктом 4.6 Единой методики в ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение

с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

4.6. Согласно пункту 4.7 Единой методики по окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, установленной приложением 3 к настоящей методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

4.7. Согласно пункту 4.8 Единой методики принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссией с кандидатом не допускается.

4.8. В соответствии с пунктом 4.9 единой методики 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.

При этом подсчет итогового балла осуществляется простым суммированием баллов.

Формула подсчета выглядит следующим образом:

$$B = B_t + B_m(n) + B_{is},$$

где B – итоговый балл;

B_t – балл за тестирование;

$B_m(n)$ – баллы по каждому иному методу оценки, примененному в рамках конкурса, где n – количество методов оценки;

B_{is} – балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссией с кандидатом.

В целях обеспечения справедливости оценки конкурсной комиссией профессионального уровня кандидата в случае, если член конкурсной комиссии не участвовал в оценке хотя бы одного кандидата, его оценка по каждому кандидату не учитывается и равна нулю при определении среднего арифметического баллов, выставленных конкурсной комиссией по результатам индивидуального собеседования или другого конкурсного задания, оцениваемого членами конкурсной комиссии. Число выставленных оценок должно быть равным по каждому кандидату и отражать число членов конкурсной комиссии.

4.9. В соответствии с пунктом 4.10 Единой методики по результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

Кандидаты в рейтинге располагаются по убыванию своего итогового балла. В случае совпадения итоговых баллов у нескольких кандидатов первым в рейтинге указывается кандидат, набравший большее количество баллов по результатам индивидуального собеседования. В случае совпадения баллов и по результатам индивидуального собеседования кандидаты располагаются в алфавитном порядке.

4.10. Согласно пункту 4.11 Единой методики решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. Голосование осуществляется по каждому кандидату в порядке рейтинга, начиная с кандидата, занявшего первое место в рейтинге.

Члены конкурсной комиссии вправе подавать голос за определение победителем конкурса любого кандидата вне зависимости от его места в рейтинге кандидатов. В случае равенства голосов по кандидатурам победителем следует признать того кандидата, за которого проголосовал председатель конкурсной комиссии.

Каждому члену конкурсной комиссии следует учитывать риски возможного обращения в комиссию Министерства по служебным спорам и (или) суд кандидатов, неудовлетворенных результатами конкурса, с целью оспаривания его результатов. В этой связи членам конкурсной комиссии в случае голосования за кандидата, не занявшего первое место в рейтинге, и признанного победителем конкурса, следует привести аргументы в пользу данного решения в графе «Комментарии к результатам голосования» решения (протокола) конкурсной комиссии.

4.11. В соответствии с пунктом 4.12 Единой методики результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме, установленной приложением 4 к настоящей методике, и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме, установленной приложением 5 к настоящей методике.


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

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

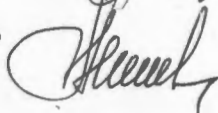
4.13. В соответствии с пунктом 4.14 Единой методики согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме.

4.14. Согласно пункту 4.15 Единой методики по результатам конкурса издается приказ Министерства о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса и (или) приказ Министерства о включении гражданина (гражданского служащего) в кадровый резерв. Оптимальным является соблюдение месячного срока для издания приказов Министерства и заключения служебного контракта/включения в кадровый резерв, если гражданин и Министр не пришли к соглашению об ином сроке.

Начальник отдела
нормативного правового регулирования

 А.А. Саламатина

Начальник отдела государственной службы,
кадров и документационного обеспечения

 А.И. Матеуш

Приложение 1
к Методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики (пункт 2.4)

Методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан Донецкой Народной Республики (государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики), рекомендуемые при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная	планирование и организация деятельности Министерства, 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 профессиональной деятельности подчиненных	тестирование индивидуальное собеседование анкетирование подготовка проекта документа проведение групповых дискуссий

Специалисты	главная ведущая	самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Министерством установленных задач и функций	тестирование индивидуальное собеседование подготовка проекта документа анкетирование
Обеспечивающие специалисты	старшая младшая	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
Донецкой Народной Республики и
включение в кадровый резерв
Министерства образования и науки
Донецкой Народной Республики
(пункт 2.4)

**Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств
граждан Донецкой Народной Республики (государственных гражданских
служащих Донецкой Народной Республики), рекомендуемых
при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики
и включение в кадровый резерв Министерства образования и науки
Донецкой Народной Республики**

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами 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 необходимыми для исполнения должностных обязанностей.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

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

Тест содержит 40 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности.

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 одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов и осуществляется следующим образом:

Тест не пройден			Тест пройден		
количество правильных ответов	процент правильных ответов	балл	количество правильных ответов	процент правильных ответов	балл
0 - 23	от 0 до 59	0	от 28 до 31	70 - 79	6
24 - 27	от 60 до 69	4	от 32 до 35	80 - 89	8
			от 36 до 40	90 - 100	10

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов (получил 6 и более баллов – 60 и более процентов максимального балла).

II. 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, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Оценка результатов анкетирования осуществляется по результатам голосования членов конкурсной комиссии следующим образом:

6 баллов, если кандидат, по мнению всех членов конкурсной комиссии, по своим профессиональным и личностным качествам соответствует вакантной должности гражданской службы;

3 балла, если кандидат, по мнению большинства членов конкурсной комиссии (более 50 процентов присутствующих членов конкурсной комиссии), по своим профессиональным и личностным качествам соответствует вакантной должности гражданской службы;

0 баллов, если кандидат, по мнению большинства членов конкурсной комиссии, по своим профессиональным и личностным качествам не соответствует вакантной должности гражданской службы.

При равном распределении мнений членов комиссии голос председателя конкурсной комиссии является решающим.

Испытание считается пройденным, если по мнению большинства членов конкурсной комиссии (более 50 процентов присутствующих членов конкурсной комиссии) кандидат по своим профессиональным и личностным качествам соответствует вакантной должности гражданской службы (результаты анкетирования оценены в 3 и более баллов – 50 и более процентов максимального балла).

III. Индивидуальное собеседование

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

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 проводится конкурс на включение в кадровый резерв по группе должностей гражданской службы.

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 или лица его замещающего ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма.

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, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения в процессе ведения беседы, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения в процессе ведения беседы, умение самостоятельно принимать решения;

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, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения в процессе ведения беседы;

в 4 балла, если кандидат не последовательно, и не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, но правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения в процессе ведения беседы;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения в процессе ведения беседы.

После каждого индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом конкурсные бюллетени членов комиссии передаются секретарю конкурсной комиссии, которым определяются итоговые баллы (как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии). Итоговые баллы, выставленные всем кандидатам, заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии.

Таким образом, итоговые баллы рассчитываются секретарем конкурсной комиссии по ходу заседания конкурсной комиссии.

Испытание считается пройденным, если итоговый балл кандидата составляет 6 и более баллов (60 и более процентов максимального балла).

IV. Проведение групповых дискуссий

Проведение групповых дискуссий 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 проводится конкурс на включение в кадровый резерв по группе должностей 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 лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой путем голосования конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Оценка результатов групповой дискуссии осуществляется следующим образом:

10 баллов, если кандидат, по мнению всех членов конкурсной комиссии, прошел групповую дискуссию (ответ соответствует заданной теме, кандидат проявил необходимые профессиональными и личностными качествами);

5 баллов, если кандидат, по мнению большинства членов конкурсной комиссии (более 50 процентов присутствующих членов конкурсной комиссии), прошел групповую дискуссию (ответ соответствует заданной теме, кандидат проявил необходимые профессиональными и личностными качествами);

0 баллов, если кандидат, по мнению большинства членов конкурсной комиссии, не прошел групповую дискуссию (ответ не соответствует заданной теме или кандидат не проявил необходимые профессиональными и личностными качествами).

При равном распределении мнений членов комиссии голос председателя конкурсной комиссии является решающим.

Испытание считается пройденным, если по мнению большинства членов конкурсной комиссии (более 50 процентов присутствующих членов конкурсной комиссии) кандидат прошел групповую дискуссию (результаты проведения групповой дискуссии оценены в 5 и более баллов – 50 и более процентов максимального балла).

V. Подготовка проекта документа

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей.

Кандидату предлагается 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 вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях кандидату предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения Министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или

руководителем структурного подразделения Министерства, в котором проводится конкурс на включение в кадровый резерв по группе должностей гражданской службы. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки. Итоговая оценка проекта документа осуществляется путем определения его соответствия следующим критериям:

- 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 Донецкой Народной Республики;
- разработка проекта документа;
- аналитические способности, логичность мышления;
- правовая и лингвистическая грамотность.

Оценивание проекта документа основывается на количестве соответствия критериям с учетом справки следующим образом:

- в 10 баллов, если документ соответствует всем критериям;
- в 8 балла, если документ соответствует 5 критериям;
- в 6 балла, если документ соответствует 4 критериям;
- в 4 балла, документ соответствует 3 критериям;
- в 2 балла, если документ соответствует 2 критериям;
- в 0 баллов, если документ соответствует 1 критерию или не соответствует им вообще.

Испытание считается пройденным, если проект документа оценен в 6 и более баллов – 60 и более процентов максимального балла).

Приложение 3
к Методике проведения конкурсов
на замещение вакантных
должностей государственной
гражданской службы Донецкой
Народной Республики и включение в
кадровый резерв Министерства
образования и науки Донецкой
Народной Республики
(пункт 4.6)

Конкурсный бюллетень
" ___ " _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс
или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату по
результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение 4
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Донецкой Народной Республики и
включение в кадровый резерв
Министерства образования и науки
Донецкой Народной Республики
(пункт 4.11)

РЕШЕНИЕ
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантной должности государственной гражданской службы
Донецкой Народной Республики Министерства образования и науки
Донецкой Народной Республики

" " _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной
комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной
гражданской службы Донецкой Народной Республики

(наименование должности с указанием структурного подразделения Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса
(заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого:			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого:			

(Фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого:			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики следующих кандидатов:

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв	Группа должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии:

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии _____

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя
конкурсной комиссии

(подпись) _____
(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись) _____
(фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

(подпись) _____
(фамилия, имя, отчество)

(подпись) _____
(фамилия, имя, отчество)

(подпись) _____
(фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись) _____
(фамилия, имя, отчество)

(подпись) _____
(фамилия, имя, отчество)

(подпись) _____
(фамилия, имя, отчество)

Приложение 5
к Методике проведения конкурсов на
замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы
Донецкой Народной Республики и
включение в кадровый резерв
Министерства образования и науки
Донецкой Народной Республики
(пункт 4.11)

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение
в кадровый резерв Министерства образования и науки
Донецкой Народной Республики

« ___ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной
комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв государственного
органа по следующей группе должностей государственной гражданской службы
Донецкой Народной Республики

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственного органа (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого:			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого:			

(Фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого:			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв государственного органа

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии:

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
Заместитель председателя конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
Секретарь конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
Другие члены конкурсной комиссии	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
Независимые эксперты	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)
	_____	_____
	(подпись)	(фамилия, имя, отчество)