



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

П Р И К А З

18 марта 2021 г.

Донецк

№ 89-07



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

Руководствуясь 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 г. №137, пунктами 3.2, 3.19 Положения о кадровом резерве государственного органа Донецкой Народной Республики, утвержденного Указом Главы Донецкой Народной Республики от 25 мая 2020 г. №167, 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, 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 методов оценки, формирования конкурсных заданий и оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включении в кадровый резерв Министерства культуры Донецкой Народной Республики,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Методику проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв Министерства культуры Донецкой Народной Республики (прилагается).

2. Юридическому отделу (Кучарский) обеспечить предоставление настоящего Приказа на государственную регистрацию в Министерство юстиции Донецкой Народной Республики.

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

Министр

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'М.В. Желтяков', written over a faint circular stamp.

М.В. Желтяков

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства культуры
Донецкой Народной Республики
от 18 марта 2021г. № 89-09

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

I. Общие положения

1.1. Настоящая Методика проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв Министерства культуры Донецкой Народной Республики (далее – 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 культуры 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. 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. 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. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется заинтересованным структурным подразделением Министерства по согласованию с подразделением по вопросам государственной службы и кадров - помощников Министра культуры Донецкой Народной Республики.

По решению руководителя Министерства или лица исполняющего его обязанности, в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

2.3. 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 Единой методике 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) и описанием методов оценки согласно приложению 2 к Единой методике.

2.4. 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 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики» (далее соответственно - конкурсная комиссия, Положение), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий.

III. Методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов

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

3.2. 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.

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

- 1) индивидуальное собеседование;
- 2) анкетирование;
- 3) проведение групповых дискуссий;
- 4) подготовка проекта документа;
- 5) тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

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

3.5. 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.

3.6. Индивидуальное собеседование, анкетирование, групповая дискуссия, подготовка проекта документа 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 (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

3.7. 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.

3.8. 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.

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

1) 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;

2) 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;

3) 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;

4) 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;

5) 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 окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме, установленной приложением 3 к Единой методике, результат оценки кандидата

при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

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.

3.9. 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:

- 1) в 1 балл, если кандидат соответствует квалификационным требованиям;
- 2) 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.

3.10. 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 государственного органа, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв - руководителем структурного подразделения государственного органа, 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 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:

1) 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;

2) 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;

3) 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 соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

4) 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 соответствующих 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.

3.11. 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 государственного органа, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения государственного органа, 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 выставляется по следующим критериям:

- 1) соответствие установленным требованиям оформления;
- 2) понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;
- 3) отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм законодательства Донецкой Народной Республики;

- 4) разработка проекта документа;
- 5) аналитические способности, логичность мышления;
- 6) правовая и лингвистическая грамотность.

Конкурсное задание оценивается комиссией в отсутствие кандидата. Максимальная оценка составляет 5 баллов:

1) в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание проекта документа, правильно использовал понятия и термины;

2) в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание проекта документа, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

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

4) в 2 балла, если кандидат не в полном объеме раскрыл содержание проекта документа, неправильно использовал общие понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

5) в 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание проекта документа, допустил значительные неточности и ошибки;

6) в 0 баллов, если кандидат не представил проект документа.

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

3.12. 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 записок, 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:

- 1) 5 баллов, если даны правильные ответы на 100% вопросов;
- 2) 4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99% вопросов;
- 3) 3 балла, если даны правильные ответы на 85 – 94% вопросов;
- 4) 2 балла, если даны правильные ответы на 75 – 84% вопросов;
- 5) 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.

3.13. Итоговый балл кандидата определяется как сумма баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.

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

Начальник
юридического отдела



М.А. Кучарский