



ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КИРОВСКОЕ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

10 февраля 2022 г.

Кировское

№ 45



О внесении изменений в Порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики в администрации города Кировское, утвержденный распоряжением главы администрации города Кировское от 16.02.2021 № 50

С целью усовершенствования оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики в администрации города Кировское, руководствуясь Конституцией Донецкой Народной Республики, Законом Донецкой Народной Республики «О нормативных правовых актах», Законом Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе», Порядком представления нормативных правовых актов на государственную регистрацию и проведения их государственной регистрации, утвержденным Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 05.12.2019 № 39-13, Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики, утвержденным Указом Главы Донецкой Народной Республики от 06.05.2020 № 137 (с изменениями), подпунктом 3.1.1 пункта 3.1 раздела 3, пунктом 4.1 раздела 4 Положения об администрации города Кировское, утвержденного распоряжением главы администрации города Кировское от 26.01.2015 № 1 (с изменениями),

РАСПОРЯЖАЮСЬ:

1. Утвердить Изменения к Порядку проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой

Народной Республики в администрации города Кировское, утвержденному распоряжением главы администрации города Кировское от 16.02.2021 № 50, зарегистрированному в Министерстве юстиции Донецкой Народной Республики 09.03.2021, регистрационный номер № 4334 (прилагается).

2. Отделу информационно-компьютерного обеспечения администрации города Кировское (Подгерняк) обеспечить опубликование на официальном сайте администрации города Кировское Распоряжения, прошедшего государственную регистрацию, зарегистрированного Министерством юстиции Донецкой Народной Республики, в течение семи рабочих дней со дня получения письма Кировского городского управления юстиции о регистрации настоящего Распоряжения.

3. Контроль за выполнением настоящего Распоряжения возложить на управляющего делами Колосовскую М.И.

4. Распоряжение вступает в силу со дня его официального опубликования.

Главы администрации



С.В. Ермаков

УТВЕРЖДЕНЫ

Распоряжением главы администрации города Кировское от 10.02.2021 № 45

Изменения

к Порядку проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики в администрации города Кировское

1. Изложить раздел IV Порядка проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики в администрации города Кировское, утвержденного распоряжением главы администрации города Кировское от 16.02.2021 № 50, зарегистрированного в Министерстве юстиции Донецкой Народной Республики 09.03.2021, регистрационный номер № 4334, в новой редакции:

«IV. Методика проведения конкурса

4.1. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурса (далее – вакантные должности гражданской службы).

4.2. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению 1 к Единой методике и описанием методов оценки согласно приложению 2 к Единой методике.

4.3. 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, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Тестирование и индивидуальное собеседование являются обязательными конкурсными процедурами, очередность их применения при проведении конкурса определяется конкурсной комиссией.

4.4. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв Администрации 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 из 40 вопросов, распределенных на 2 части.

Первая часть теста формируется общим отделом Администрации в виде единых унифицированных заданий по 4 блокам, в каждом из которых по 5 вопросов на:

- 1) знание государственного языка Донецкой Народной Республики;
- 2) знание основ Конституции Донецкой Народной Республики;
- 3) знание законодательства Донецкой Народной Республики в сфере государственной гражданской службы;
- 4) знания и умения в сфере информационно-коммуникационных технологий.

Вторая часть теста состоит из 20 вопросов на знания и умения по тематике профессиональной служебной деятельности; формируется структурным подразделением Администрации, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, по согласованию с общим отделом Администрации.

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.

Тестовое задание утверждается распоряжением главы Администрации непосредственно перед проведением второго этапа конкурса.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Правильные ответы отмечают кандидаты непосредственно в тексте тестового задания путем выделения одного правильного, по их мнению, варианта ответа на каждый вопрос.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования – 60 минут.

Во время выполнения тестового задания кандидатам запрещается использовать какие-либо источники информации (электронные справочные системы, печатные издания).

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов. По окончании установленного времени заполненные

кандидатами тестовые задания проверяются секретарем конкурсной комиссии в отсутствие кандидатов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

- 1) 5 баллов, если даны правильные ответы более чем на 90% вопросов;
- 2) 4 балла, если даны правильные ответы на 80 – 89% вопросов;
- 3) 3 балла, если даны правильные ответы на 70 – 79% вопросов;
- 4) 0 баллов, если даны правильные ответы менее чем на 70% вопросов.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Администрации, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения Администрации, 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.

В ходе индивидуального собеседования оцениваются профессиональные знания кандидата и профессиональные и личностные качества кандидатов:

- 1) профессиональные знания;
- 2) стратегическое мышление;
- 3) командное взаимодействие;
- 4) персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям.

Для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» ведущей группы должностей и категории «специалисты» ведущей и старшей групп должностей оцениваются качества:

- 1) лидерство;
- 2) умения принимать управленческие решения.

Шкала оценки качеств кандидата по результатам индивидуального собеседования:

Степень выражения	Присваиваемый балл	Описание
1	2	3
Ярко выражены	3	Кандидат демонстрирует качества в полном объеме, не допускает ошибок при описании алгоритмов поведения, его знания системны и актуальны, не путается в терминологии, может служить ролевой моделью для других

1	2	3
Выражены	2	Качества проявляются в большинстве ситуаций. Уровень развития качеств достаточен для эффективной работы
Слабо выражены	1	Качества недостаточно развиты, что оказывает влияние на эффективность работы. Качества необходимо развивать
Не выражены	0	Кандидат практически не демонстрирует качеств, что оказывает существенное негативное влияние на эффективность работы

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень по результатам индивидуального собеседования, составляемый по форме согласно приложению 3 к Единой методике, результат оценки качеств кандидата с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом комиссии решение.

После каждого индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом конкурсные бюллетени членов комиссии передаются секретарю конкурсной комиссии, которым по ходу заседания конкурсной комиссии определяются итоговые баллы.

Итоговая оценка в баллах по результатам индивидуального собеседования находится путем сложения баллов, полученных кандидатом от всех членов комиссии, и деления суммы на количество членов комиссии.

Итоговые баллы, выставленные всем кандидатам, заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии.

После каждого индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом конкурсные бюллетени членов комиссии передаются секретарю конкурсной комиссии, которым по ходу заседания конкурсной комиссии определяются итоговые баллы.

Итоговая оценка в баллах по результатам индивидуального собеседования находится путем сложения баллов, полученных кандидатом от всех членов комиссии, и деления суммы на количество членов комиссии.

Итоговые баллы, выставленные всем кандидатам, заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии.

4.6. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от сферы служебной деятельности, а также такие профессиональные и личные 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.

Управляющий делами



M. Kol

М.И. Колосовская