



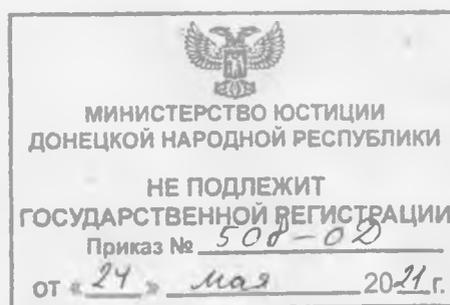
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

П Р И К А З

17 мая 2021 г.

Донецк

№ 1389



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

В целях реализации пункта 2.6 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, в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики от 15 января 2020 г. № 91-ПНС «О государственной гражданской службе», 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, Положением о кадровом резерве государственного органа Донецкой Народной Республики, утвержденным Указом Главы Донецкой Народной Республики от 25 мая 2020 г. № 167, руководствуясь пунктами 3.5, 4.2 ПОЛОЖЕНИЯ О МИНИСТЕРСТВЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ в новой редакции, утвержденного Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 17 февраля 2020 г. № 6-5,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить методику проведения конкурсов на замещение вакантных

должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики (прилагается).

2. Юридическому отделу Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики обеспечить представление настоящего Приказа в Министерство юстиции Донецкой Народной Республики для его государственной регистрации.

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

И.о. Министра



А.А. Оприщенко

УТВЕРЖДЕНА

Приказом Министерства
здравоохранения Донецкой
Народной Республики
от 17 мая 2021 № 1389

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

I. Общие положения

1.1. Настоящая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения 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 здравоохранения 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 года № 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 пункта 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 Министерства (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 сектором государственной гражданской службы и кадров Министерства.

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

2.3. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются такие методы оценки как индивидуальное собеседование и тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

2.4. 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. Согласно пункта 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. В соответствии с пунктом 2.6 Единой методики, 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 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы

Донецкой Народной Республики» (далее - Положение), члены конкурсной комиссии, образованной в Министерстве в соответствии с Положением (далее - конкурсная комиссия), вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей Методикой.

2.7. Согласно пункта 2.8 Единой методики в целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии по решению Министра проводится периодическое обновление ее состава.

2.8. В соответствии с пунктом 2.9 Единой методики для эффективного применения методов оценки, в работе конкурсной комиссии принимают участие специалисты сектора государственной гражданской службы и кадров, а также специалисты в сфере деятельности Министерства и его подразделений.

2.9. Согласно пункта 2.10 Единой методики при подготовке к проведению конкурсов сектором государственной гражданской службы и кадров Министерства 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).

2.10. В соответствии с пунктом 2.12 Единой методики общее число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

2.11. Оценка результатов тестирования производится конкурсной комиссией по 5-бальной системе. Максимальным считается 5 баллов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если количество правильных ответов составляет 100%;

4 балла, если количество правильных ответов составляет 95-99%;

3 балла, если количество правильных ответов составляет 85-94%;

2 балла, если количество правильных ответов составляет 75-84%;

1 балл, если количество правильных ответов составляет 70-74%.

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

Уровень качеств кандидата по результатам индивидуального собеседования оценивается по 4-балльной шкале: от 0 до 3 баллов. Максимальный балл равен 3.

Шкала оценки качеств кандидата по результатам индивидуального собеседования устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящей Методике.

Конкурсные задания могут быть составлены по степени сложности.

III. Объявление конкурсов

3.1. В соответствии с пунктом 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 Донецкой Народной Республики размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее - объявление о конкурсе).

3.2. Согласно пункта 3.2 Единой методики объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения, 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.

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

3.4. В соответствии с абзацем первым пункта 8 Положения гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы в Министерстве и изъявивший желание участвовать в конкурсе, подает заявление на имя Министра.

3.5. Гражданский служащий иного государственного органа, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет заявление на имя Министра и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по утвержденной в соответствии с приложением 2 к Указу Главы Донецкой Народной Республики от 06 мая 2020 года № 137 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики» форме.

3.6. Согласно пункта 3.3 Единой методики 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 кандидатам, соответствующие сообщения в письменной форме.

IV. Проведение конкурсов

4.1. В соответствии с пунктом 4.1 Единой методики конкурсная

комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

4.2. Согласно пункта 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.

4.3. В соответствии с пунктом 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.

4.4. Согласно пункта 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. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

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

4.6. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

4.7. Согласно пункта 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 Единой методике, результат оценки кандидата

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

4.8. В соответствии с пунктом 4.8 Единой методики принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

4.9. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.

При этом подсчет итогового балла осуществляется простым суммированием баллов, по следующей формуле:

$$B = B_t + B_{ис}, \text{ где:}$$

B - итоговый балл,

B_т - балл за тестирование,

B_{ис} - балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссии 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. Число выставленных оценок должно быть равным по каждому кандидату и отражать число членов конкурсной комиссии.

4.10. Согласно пункта 4.10 Единой методики по результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

4.11. В соответствии с пунктом 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. С целью предупреждения спорных ситуаций рекомендуется включить в состав конкурсной комиссии нечетное число ее членов.

Каждому члену конкурсной комиссии следует учитывать риски возможного обращения в комиссию государственного органа 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.

4.12. Согласно пункта 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 Единой методике, и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме, установленной приложением 5 к Единой методике.

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

4.13. В соответствии с пунктом 4.13 Единой методики в кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

4.14. Согласно пункта 4.14 согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме.

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

Заведующий сектором
государственной гражданской
службы и кадров



Е.С. Иконникова

Приложение 1

к методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики (пункт 2.4)

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

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности	Методы оценки
Руководители	высшая главная	планирование и организация деятельности Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики, его структурного подразделения (определение целей, задач, направлений деятельности), организация служебного времени подчиненных, распределение обязанностей между подчиненными, создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата, контроль за профессиональной деятельностью подчиненных	тестирование индивидуальное собеседование
Специалисты	главная ведущая	Самостоятельная деятельность по профессиональному обеспечению выполнения Министерством здравоохранения Донецкой Народной Республики установленных задач и функций	тестирование индивидуальное собеседование

Приложение 2

к методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики
(пункт 2.4)

Описание методов оценки профессиональных и личных качеств граждан Донецкой Народной Республики (государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения
Донецкой Народной Республики

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики (далее - гражданская служба) и включение в кадровый резерв государственных органов (далее соответственно - кандидаты, кадровый резерв) 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.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 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.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил

на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Индивидуальное собеседование

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

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс или руководителем структурного подразделения Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики, 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 представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись.

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

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

Приложение 3

к методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики (пункт 2.11)

Шкала оценки качеств кандидата по результатам индивидуального собеседования

Значение	Присваиваемый балл	Описание
Ярко выражена	3	Кандидат демонстрирует качество в полном объеме во всех ситуациях, не допускает ошибок при описании алгоритмов поведения, знания системны и актуальны, не путается в терминологии. Может служить ролевой моделью для других гражданских служащих
Выражена	2	Качество проявляется в большинстве ситуаций. Уровень развития качества достаточен для эффективной работы
Слабо выражена	1	Качество недостаточно развито, что оказывает влияние на эффективность работы. Качество необходимо развивать
Не выражена	0	Кандидат практически не демонстрирует данное качество, что оказывает существенное негативное влияние на его эффективность