



УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНОЙ МИЛИЦИИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРИКАЗ

«11» марта 2021 г.

г. Донецк

№ 18



Об утверждении Порядка проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Управления Народной милиции Донецкой Народной Республики

На основании Постановления Правительства Донецкой Народной Республики от 15.01.2021 г. № 2-1 «Об утверждении Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв государственных органов», во исполнение пункта 18 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики, утвержденного Указом Главы Донецкой Народной Республики от 06.05.2020 года № 137, в соответствии с подпунктом 8 пункта 4.7. раздела IV Положения об Управлении Народной милиции Донецкой Народной Республики, утвержденного Указом Главы Донецкой Народной Республики от 03.12.2020 г. № 418, в целях оценки профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям для замещения этой должности

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Управления Народной милиции Донецкой Народной Республики (прилагается).

2. Юридическому сектору Управления Народной милиции Донецкой Народной Республики обеспечить предоставление настоящего приказа на государственную регистрацию в Министерство юстиции Донецкой Народной Республики.

3. Контроль исполнения настоящего Приказа оставляю за собой.

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

**НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ НАРОДНОЙ МИЛИЦИИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**генерал-майор**



**Д. Синенков**



УТВЕРЖДЕН

Приказом Начальника  
Управления Народной милиции  
Донецкой Народной Республики  
от 11.03.2021 № 18

**Порядок проведения конкурса  
на замещение вакантной должности государственной гражданской службы  
Управления Народной милиции Донецкой Народной Республики**

**I. Общие положения**

1.1. Порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Управления Народной милиции Донецкой Народной Республики (далее – Порядок) разработан в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» (далее – Закон), 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 года № 2-1 (далее – Единая методика), и во исполнение пункта 18 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики, утвержденного Указом Главы Донецкой Народной Республики от 06 мая 2020 г. № 137 (далее – Положение).

1.2. Настоящий Порядок определяет условия, последовательность процедур по объявлению, проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Управления Народной милиции Донецкой Народной Республики (далее – конкурс).

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

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



## II. Методика организации проведения конкурса

2.1. Конкурс в Управлении Народной милиции Донецкой Народной Республики (далее – УНМ ДНР) объявляется приказом Начальника Управления Народной милиции Донецкой Народной Республики (далее – Начальник) либо лица, его замещающего, при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) должности гражданской службы, замещение которой, в соответствии со статьей 24 Закона, может быть произведено на конкурсной основе.

2.2. Конкурс, в соответствии с частью 2 статьи 24 Закона, не проводится при:

заклучении срочного служебного контракта;

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

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

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

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

назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы, по решению Начальника либо лица, его замещающего.

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

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

2.5. Конкурс, в соответствии с пунктом 6 Положения, пунктами 3.1, 3.2 Единой методики, проводится в два этапа. На первом этапе на официальном сайте УНМ ДНР в сети Интернет или в печатных средствах массовой информации Донецкой Народной Республики размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация:

наименование вакантной должности гражданской службы;



квалификационные требования для замещения указанной должности;  
условия прохождения гражданской службы;  
место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктами 7, 8 Положения, срок, до истечения которого принимаются указанные документы;  
предполагаемая дата, место и порядок проведения конкурса;  
иные информационные материалы (в случае необходимости), а также: сведения о методах оценки;  
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.

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

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

Гражданский служащий, который замещает должность в ином государственном органе, для участия в конкурсе, проводимом в УНМ ДНР, предоставляет заявление на имя Начальника УНМ ДНР либо его представителя, осуществляющих полномочия нанимателя от имени Донецкой Народной Республики, и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету, форма которой утверждена Указом Главы Донецкой Народной Республики от 06 мая 2020 г. № 137 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики».

Документы, указанные в пунктах 7, 8 Положения, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме в печатных средствах массовой информации представляются в кадровое подразделение УНМ ДНР гражданином Донецкой Народной Республики (гражданским служащим) лично.

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

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема.



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

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

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

2.9. В соответствии с пунктом 10 Положения гражданин Донецкой Народной Республики (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Донецкой Народной Республики о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

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

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



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

2.12. В соответствии с пунктом 13 Положения УНМ ДНР не позднее чем за 15 календарных дней до дня начала второго этапа конкурса размещает в печатных средствах массовой информации информацию о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса, гражданам Донецкой Народной Республики (гражданским служащим), допущенным к участию в конкурсе (далее – кандидатам) направляет соответствующие сообщения в письменной форме.

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

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

2.14. Согласно пункту 15 Положения для проведения конкурса приказом УНМ ДНР создается конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе, в составе, определенном этим приказом.

### **III. Порядок работы конкурсной комиссии**

3.1. Согласно пункту 16 Положения в состав конкурсной комиссии входят: представитель нанимателя и уполномоченные им гражданские служащие, представитель государственного органа Донецкой Народной Республики по управлению государственной службой, а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые соответствующим органом по управлению государственной службой по запросу Начальника УНМ ДНР либо лица, его замещающего, в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих



государственную тайну, формируется отдельным приказом Начальника УНМ ДНР с учетом положений законодательства Донецкой Народной Республики о государственной тайне.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

3.2. В соответствии с пунктом 18 Положения при проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также в соответствии с конкурсными процедурами с использованием не противоречащих законам Донецкой Народной Республики и другим нормативным правовым актам Донецкой Народной Республики методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, групповую дискуссию, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

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

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием исключительно членов комиссии, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

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

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

3.5. Согласно пункту 21 Положения, пункту 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.

3.6. В соответствии с пунктом 22 Положения по результатам конкурса издается приказ Начальника либо лица, его замещающего, о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

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

#### **IV. Методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов**

4.1. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур конкурсная комиссия использует методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов в виде тестирования и индивидуального собеседования по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

4.2. Метод тестирования используется:

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.

Тестирование кандидатов проходит в присутствии членов 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.

При тестировании используется единый перечень из 50 вопросов, с одним верным вариантом ответа. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования. Подведение результатов тестирования



основывается на количестве правильных ответов (каждый правильный ответ оценивается в 1 балл, максимальное количество 50 баллов). Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 (35 вопросов) и более процентов заданных вопросов. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

4.3. Кандидаты, успешно прошедшие тестирование, оцениваются методом оценки профессиональных и личностных качеств в виде индивидуального собеседования.

Уровень качеств кандидата по результатам индивидуального собеседования оценивается по 10-балльной шкале (от 0 до 10 баллов) согласно приложению к настоящему Порядку. Максимальный балл равен 10.

По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член 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 комиссии решение.

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

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

4.4. Итоговый балл кандидата определяется как сумма итогового балла по результатам тестирования и среднего арифметического балла по результатам индивидуального собеседования (простым суммированием баллов). Формула подсчета баллов выглядит следующим образом:

$$B = B_t + B_{ис}, \text{ где:}$$

B - итоговый балл,

B<sub>т</sub> - балл за тестирование,

B<sub>ис</sub> - средний арифметический балл за индивидуальное собеседование конкурсной комиссией с кандидатом.

Итоговые баллы, выставленные всем кандидатам, заносятся в решение (протокол) конкурсной комиссии (приложение 4 к Единой методике).

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

4.6. Конкурсная комиссия принимает решение об определении победителя конкурса в соответствии с пунктом 4.11 Единой методики.



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

## **V. Оформление результатов проведения конкурса**

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

5.2. Согласно пункту 24 Положения документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения указанного срока документы хранятся в секторе кадровой работы УНМ ДНР, после чего подлежат уничтожению.

5.3. Согласно пункту 25 Положения предусмотрено, что расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и прочее), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

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

Заведующий сектором  
кадровой работы



Ю.В. Михайличенко



Приложение  
к Порядку проведения конкурса  
на замещение вакантной  
должности государственной  
гражданской службы  
Управления Народной милиции  
Донецкой Народной Республики  
(пункт 4.3)

Шкала оценки профессиональных качеств кандидата по результатам индивидуального собеседования:

Значение	Присваиваемый балл	Описание
Ярко выражено	8-10	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
Выражено	5-7	Качество проявляется в большинстве ситуаций. Уровень развития качества достаточен для эффективной работы
Слабо выражено	1-4	Качество недостаточно развито, что оказывает влияние на эффективность работы. Качество необходимо развивать
Не выражено	0	Кандидат практически не демонстрирует данное качество, что оказывает существенное негативное влияние на его эффективность