



**РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АНТИМОНОПОЛЬНАЯ СЛУЖБА
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

П Р И К А З

15 марта 2021 г.

Донецк

№ 1а



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

В соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе», руководствуясь пунктом 1 Положения о Республиканской антимонопольной службе Донецкой Народной Республики, утвержденного Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 16 августа 2016 года № 10-34, Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики, утверждённым Указом Главы Донецкой Народной Республики от 06 мая 2020 года № 137, Положением о кадровом резерве государственного органа Донецкой Народной Республики, утверждённым Указом Главы Донецкой Народной Республики от 25 мая 2020 года № 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 года № 2-1,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республиканской антимонопольной службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв Республиканской антимонопольной службы Донецкой Народной Республики (прилагается).

2. Юридическому сектору предоставить настоящий Приказ 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.

Руководитель



В.В. Мельникова

УТВЕРЖДЕНА

Приказом Республиканской
антимонопольной службы
Донецкой Народной Республики
от 15 марта 2021 № 12

МЕТОДИКА

**проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
государственной гражданской службы Республиканской антимонопольной
службы Донецкой Народной Республики
и включение в кадровый резерв Республиканской антимонопольной
службы Донецкой Народной Республики**

I. Общие положения

1.1. Настоящая Методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республиканской антимонопольной службы Донецкой Народной Республики и включение в кадровый резерв Республиканской антимонопольной службы 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 Республиканской антимонопольной службой Донецкой Народной Республики конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв Республиканской антимонопольной службы Донецкой Народной Республики (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. В соответствии с пунктом 2.1 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), 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 Республиканской антимонопольной службы 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 Республиканской антимонопольной службы Донецкой Народной Республики (далее – РАС ДНР) по согласованию с сектором организационного обеспечения РАС ДНР.

По решению представителя нанимателя в должностных регламентах гражданских служащих в отношении вакантных должностей гражданской службы могут быть установлены квалификационные требования к конкретной специальности (направлению подготовки).

2.3. В соответствии с пунктом 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. 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 и описанием методов оценки согласно приложению 2 к Единой методике.

2.5. В соответствии с пунктом 2.5 Единой методики методы оценки позволяют 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 РАС ДНР 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. К методам оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов относятся:

индивидуальное собеседование;

анкетирование;

проведение групповых дискуссий;

подготовка проекта документа;

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

3.3. Конкретный метод (методы) оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при проведении конкурса на замещение конкретной вакантной должности устанавливается руководителем РАС ДНР или лицом, временно исполняющим его обязанности.

3.4. 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).

3.5. Время выполнения конкурсных заданий предоставляется в зависимости от выбранной формы его проведения и объема задания. Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения конкурсных заданий.

3.6. 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.

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

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 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;

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;

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.

3.8. Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

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 2 балла, и при анкетировании кандидат оценивается членами конкурсной комиссии в:

2 балла, если кандидат полностью соответствует квалификационным требованиям;

1 балл, если кандидат в неполном объеме соответствует квалификационным требованиям;

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.

3.9. 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 РАС ДНР, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения РАС ДНР, 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 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 сфере и виде профессиональной служебной деятельности, аналитических способностей,

навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

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 соответствующих сфере и виде профессиональной служебной деятельности, аналитических способностей, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

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 сфере и виде профессиональной служебной деятельности, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

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 сфере и виде профессиональной служебной деятельности, 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.

3.10. 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 РАС ДНР, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения РАС ДНР, 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:

- 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.

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

5 баллов, если были соблюдены требования к оформлению, кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, в полной мере отразил и обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность;

4 балла, если кандидат последовательно и в полном объеме раскрыл суть вопроса, выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, в полной мере отразил и обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность, но допустил ошибки в оформлении документа;

3 балла, если кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, отразил и обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, проявил аналитические способности, логичность мышления, правовую и лингвистическую грамотность, но не в полном объеме раскрыл суть вопроса, допустил значительные ошибки в оформлении документа;

2 балла, если кандидат выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, отразил и обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, проявил средний уровень аналитических способностей, логичности мышления, недостаточную правовую и лингвистическую грамотность, не в полном объеме раскрыл суть вопроса, допустил значительные ошибки в оформлении документа;

1 балл, если кандидат допустил значительные ошибки в оформлении документа, не раскрыл суть вопроса, не выявил ключевые факты и проблемы, послужившие основанием для разработки проекта документа, не отразил и не обосновал подходы к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, проявил низкий уровень аналитических способностей, логичности мышления, недостаточную правовую и лингвистическую грамотность.

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

3.11. Тестирование кандидатов является обязательным, проводится по перечню, 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 заметок, средств

мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, а также выход кандидатов за пределы места, в котором проходит тестирование.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 95 - 100% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 90 - 94% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 80 - 89% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 70 - 79% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 0 - 69% 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.

3.12. 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.

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

3.13. 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.

3.14. В соответствии с пунктом 4.12 Единой методики результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной 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.

3.15. 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.

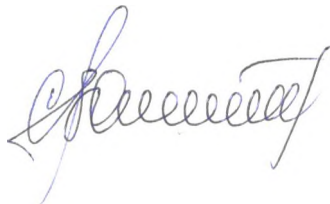
3.16. В случае, когда конкурсной комиссией принято решение о включении в кадровый резерв РАС ДНР кандидата, не ставшего победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, то с согласия указанного лица издается приказ РАС ДНР о включении его в кадровый резерв этого органа для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы.

3.17. По результатам конкурса издается приказ РАС ДНР о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса и (или) приказ РАС ДНР о включении гражданина (гражданского служащего) в кадровый резерв.

3.18. Согласно пункту 14 Положения, если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, соответствующие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности гражданской службы, руководитель РАС ДНР либо лицо, временно исполняющее его обязанности, может принять решение о проведении повторного конкурса.

3.19. О результатах конкурса кандидат уведомляется в письменной форме в течение 7 дней со дня завершения конкурса.

Заведующий сектором
организационного обеспечения



С.В. Варникова