

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

27.02.2025

№ 109

г. Мурманск

Минтрудсоцразвития Мурманской
области

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 09-2025-3
от 27.02.2025

Об утверждении Методики оценки профессионального уровня кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Мурманской области в Министерстве труда и социального развития Мурманской области, без проведения конкурса

В целях реализации принципа равного доступа граждан к гражданской службе посредством установления единых правовых условий оценки профессионального уровня всех претендентов при поступлении на гражданскую службу Мурманской области в Министерство труда и социального развития Мурманской области, **п р и к а з ы в а ю**:

1. Утвердить прилагаемую Методику оценки профессионального уровня кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Мурманской области в Министерстве труда и социального развития Мурманской области, без проведения конкурса (далее – Министерство, Методика).

2. Руководителям структурных подразделений Министерства при отборе кандидатов на бесконкурсной основе руководствоваться Методикой.

3. Отделу правового и организационного обеспечения (Юрист М.Б.) ознакомить руководителей структурных подразделений Министерства с Методикой под роспись.

4. Признать утратившим силу приказ Министерства труда и социального развития Мурманской области от 30.12.2022 № 849 «Об утверждении Методики оценки профессионального уровня кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Мурманской области в Министерстве труда и социального развития Мурманской области, без проведения конкурса».

Министр



С.Б. Мякишев

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
труда и социального развития
Мурманской области
24.02.2025 № 109

**Методика оценки профессионального уровня кандидатов, претендующих
на замещение должностей государственной гражданской службы
Мурманской области в Министерстве труда и социального развития
Мурманской области, без проведения конкурса**

1. Настоящая методика определяет порядок организации и проведения оценки профессионального уровня кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы Мурманской области (далее – гражданская служба) в Министерстве труда и социального развития Мурманской области (далее – Министерство) без проведения конкурса, за исключением кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы из кадрового резерва Мурманской области и кадрового резерва Министерства.

1. Оценка профессионального уровня кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы без проведения конкурса заключается в определении уровня знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей на должностях гражданской службы.

2. Организация оценки профессионального уровня кандидатов осуществляется отделом правового и организационного обеспечения Министерства.

3. Оценка профессионального уровня кандидатов осуществляется с применением методов оценки, определенных Методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Мурманской области и включение в кадровый резерв Министерства труда и социального развития Мурманской области, утвержденной приказом Министерства от 25.03.2020 № 205 «Об утверждении Методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Мурманской области и включение в кадровый резерв Министерства труда и социального развития Мурманской области», и с участием руководителя структурного подразделения Министерства, в котором должна быть замещена соответствующая должность.

4. По решению министра труда и социального развития Мурманской области (далее – министр) или уполномоченного им лица к оценке профессионального уровня кандидатов могут привлекаться научные, образовательные и другие организации, специализирующиеся в соответствующих областях и видах профессиональной служебной деятельности

по должностям гражданской службы или в вопросах кадровых технологий и гражданской службы, а также их представители.

5. Проведение индивидуального собеседования с кандидатом и тестирование (оценка уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, основ делопроизводства) являются обязательными методами оценки.

6. Тестирование кандидатов осуществляется путем заполнения утвержденной министром формы вопросов, с предложенными вариантами ответов.

8. Тестирование считается пройденным, если в тесте допущено не более 5 ошибок.

После прохождения тестирования кандидат приглашается на индивидуальное собеседование.

Индивидуальное собеседование проводится очно и (или) в формате видеоконференции (при наличии технической возможности) в форме свободной беседы.

Индивидуальное собеседование проводится в целях определения профессионального уровня кандидата.

Индивидуальное собеседование проводится руководителем структурного подразделения Министерства, в котором планируется назначение кандидата, либо заместителем руководителя структурного подразделения.

10. Для согласования назначения на должность в адрес министра направляются служебная записка по форме согласно приложению и результаты тестирования.

Министру труда и социального
развития Мурманской области

С.Б. Мякишеву

О согласовании назначения на должность

В связи с наличием вакантной должности в (указать структурное подразделение) прошу Вас согласовать кандидатуру _____ для назначения на должность

(Фамилия Имя Отчество)
государственной гражданской службы Мурманской области

(наименование должности)

Назначение Фамилия Имя Отчество возможно без проведения конкурсных процедур в связи с тем, что _____
(Например: должность относится к младшей группе должностей; при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители»; при заключении срочного служебного контракта; при назначении на должность гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну и др.).

В целях проверки соответствия Фамилия Имя Отчество, претендующего на замещение должности _____, квалификационным требованиям к профессиональному уровню была проведена оценка профессионального уровня кандидата: тестирование (результаты прилагаются), индивидуальное собеседование и

(перечислить иные методы оценки в случае их проведения, например: анкетирование, написание реферата, решение кейсов и т.п.).

По результатам проведенных оценочных процедур установлено, что Фамилия Имя Отчество обладает достаточным профессиональным уровнем для квалифицированного исполнения должностных обязанностей, имеет соответствующий уровень подготовки, свободно ориентируется в законодательстве Мурманской области и Российской Федерации.

На основании вышеизложенного ходатайствую о назначении Фамилия Имя Отчество на должность _____ с 00.00.0000 с установлением испытательного срока продолжительностью _____ месяца.

(наименование должности
руководителя структурного
подразделения)

(подпись)

(расшифровка подписи)

_____ 20__ г.