

КОМИТЕТ ПО ТАРИФНОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

№ ____

г. Мурманск

**Об утверждении методики оценки профессионального уровня
кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной
гражданской службы в Комитете по тарифному регулированию
Мурманской области, без проведения конкурса**

В соответствии с пунктом 10 статьи 12 Законом Мурманской области от 13.10.2005 № 660-01-ЗМО «О государственной гражданской службе Мурманской области» **п р и к а з ы в а ю:**

утвердить методику оценки профессионального уровня кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы в Комитете по тарифному регулированию Мурманской области, без проведения конкурса согласно приложению к настоящему приказу.

Председатель Комитета

Е.С. Стукова

**Методика оценки профессионального уровня кандидатов,
претендующих на замещение должностей государственной гражданской
службы в Комитете по тарифному регулированию Мурманской области,
без проведения конкурса**

1. Настоящая методика определяет порядок организации и проведения оценки профессионального уровня кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) в Комитете по тарифному регулированию Мурманской области (далее – Комитет) без проведения конкурса, за исключением кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы из кадрового резерва Мурманской области и кадрового резерва Комитета.

2. 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.

3. Организация оценки кандидатов осуществляется административно-правовым отделом Комитета.

4. Оценка профессионального уровня кандидатов осуществляется с применением методов оценки, определенных Положением о проведении конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Мурманской области и (или) по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Мурманской области в Комитете по тарифному регулированию Мурманской области, утвержденным приказом Комитета от 11.05.2018 № 26 (в редакции приказа от 19.08.2022 № 79) (далее – Положение о проведении конкурса), и с участием руководителя (лица, его заменяющего) структурного подразделения Комитета, в котором должна быть замещена соответствующая должность.

5. По решению председателя Комитета к оценке профессионального уровня 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.

6. 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.

7. Тестирование кандидатов осуществляется либо с использованием программного продукта (компьютерное тестирование) либо на бумажном носителе.

8. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки в произвольной форме и подписываются должностным лицом административно-правового отдела, ответственным за кадровое обеспечение Комитета.

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

После прохождения тестирования кандидат приглашается на индивидуальное собеседование.

9. 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 председателем Комитета с участием руководителя структурного подразделения Комитета, в котором планируется назначение кандидата, и (или) с участием заместителя председателя Комитета, курирующим данное структурное подразделение.

10. При успешном окончании оценочных мероприятий руководитель структурного подразделения Комитета, в котором планируется назначение кандидата, направляет в адрес председателя Комитета служебную записку в произвольной форме с просьбой о согласовании назначения данного кандидата на вакантную должность с приложением результатов тестирования.
