

# МИНИСТЕРСТВО РЕГИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Министерство региональной  
безопасности Мурманской области

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 28-2025-3  
от 04.07.2025

## ПРИКАЗ

от 04 июля 2025 г.

№ 88 -ОД

г. Мурманск

**Об утверждении методики  
оценки профессионального уровня кандидатов,  
претендующих на замещение должностей  
государственной гражданской службы  
в Министерстве региональной безопасности Мурманской области,  
без проведения конкурса**

В соответствии с частью 10 статьи 12 Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктом 10 статьи 12 Закона Мурманской области от 13.10.2005 № 660-01-ЗМО «О государственной гражданской службе Мурманской области», **приказываю:**

утвердить прилагаемую методику оценки профессионального уровня кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы в Министерстве региональной безопасности Мурманской области, без проведения конкурса.

И.о. заместителя Губернатора  
Мурманской области –  
министра



М.А. Тимофеев

УТВЕРЖДЕНА  
приказом Министерства  
региональной безопасности  
Мурманской области  
от 04 ноября 2025 № 89 -ОД

**Методика оценки  
профессионального уровня кандидатов,  
претендующих на замещение должностей,  
государственной гражданской службы  
в Министерстве региональной безопасности 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 Министерстве региональной безопасности Мурманской области (далее – Министерство) без проведения конкурса.

2. Оценка 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. По решению руководителя Министерства, либо лица, исполняющего его обязанности, либо уполномоченного им лица, 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.

4. Организация оценки кандидатов осуществляется сотрудником ответственным за кадровое обеспечение Министерства на основании служебной записки руководителя структурного подразделения Министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой кандидат претендует на замещение должностей гражданской службы, без проведения конкурса (далее – руководитель структурного подразделения), с соответствующей визой руководителя Министерства, либо лица, исполняющего его обязанности, либо уполномоченного им лица.

5. Оценка кандидатов осуществляется с применением тестирования и индивидуального собеседования.

6. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации,

законодательства Российской Федерации о гражданской службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными соответствующим должностным регламентом.

Тестирование кандидатов проводится очно. О дне и времени проведения тестирования кандидат уведомляется любым удобным способом (по телефону, электронной почте и т.д.).

Тестирование осуществляется на бумажном носителе.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Тест представляет собой перечень вопросов и несколько вариантов ответа на каждый вопрос, среди которых один ответ является правильным.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы помещения, в котором проходит тестирование.

Оценка результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов, при этом один правильный ответ равен одному баллу.

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

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки о прохождении кандидатом на замещение должности государственной гражданской службы в Министерстве тестирования и его результатах (далее – справка о прохождении тестирования и его результатах) по форме согласно приложению № 1 к настоящей Методике, с ознакомлением кандидата под личную подпись и доводится руководителю Министерства, либо лицу, исполняющему его обязанности, либо уполномоченному им лицу до проведения индивидуального собеседования.

7. Индивидуальное собеседование кандидат проходит непосредственно после успешного тестирования, очно, в форме свободной беседы в рамках которой кандидату задаются вопросы, направленные на оценку его профессионального уровня.

О дне и времени проведения тестирования кандидат уведомляется любым удобным способом (по телефону, электронной почте и т.д.).

Индивидуальное собеседование проводится руководителем структурного подразделения, в котором планируется назначение кандидата, заместителем министра региональной безопасности Мурманской области, курирующим данное структурное подразделение и руководителем Министерства, либо лицом, исполняющим его обязанности, с приглашением руководителей структурных подразделений Министерства, с которыми осуществляется взаимодействие в процессе служебной деятельности.

По результатам проведенной оценки профессионального уровня кандидата руководитель структурного подразделения предоставляет руководителю Министерства, либо лицу, исполняющему его обязанности, либо

уполномоченному им лицу ходатайство о назначении кандидата на должность государственной гражданской службы с приложением Листа оценки профессионального уровня кандидата на замещение должности государственной гражданской службы в Министерстве без проведения конкурса (далее – Лист оценки профессионального уровня) согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

Если результаты оценки профессионального уровня не подтверждают соответствие кандидата должности государственной гражданской службы, то руководитель структурного подразделения предоставляет служебную записку с приложением Листа оценки профессионального уровня сотруднику ответственному за кадровое обеспечение в Министерстве для уведомления кандидата об итогах его оценки любым доступным способом (по телефону, электронной почте).

В случае положительного решения о назначении кандидата на должность государственной гражданской службы, сотрудник ответственный за кадровое обеспечение Министерства приглашает кандидата для обсуждения порядка предоставления документов, необходимых для оформления на государственную гражданскую службу Мурманской области в Министерство.

8. При назначении кандидата на должность государственной гражданской службы без проведения конкурса справка о прохождении тестирования и его результатах, лист оценки профессионального уровня и ходатайство о назначении кандидата на должность государственной гражданской службы хранится в личном деле гражданского служащего

---

**Справка**  
**о прохождении кандидатом на замещение должности**  
**государственной гражданской службы**  
**в Министерстве региональной безопасности Мурманской области**  
**тестирования и его результатах**

---

(наименование должности, на которую претендует кандидат)

Дата и время проведения тестирования:

---

Кандидат:

---

(фамилия, имя, отчество)

Кандидат соответствует квалификационным требованиям к должности государственной гражданской службы, а также иным требованиям Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Закона Мурманской области от 13.10.2005 № 660-01-ЗМО «О государственной гражданской службе Мурманской области» (да/нет):

---

Количество вопросов в тесте:

---

Количество правильных ответов<sup>1</sup> (процент):

---

Кандидат допущен к собеседованию (да/нет):

---

Сотрудник, проводивший тестирование кандидата

---

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

С результатами прохождения тестирования ознакомлен(а):

---

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

---

<sup>1</sup> Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов (Постановление Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»).

Приложение № 2  
к Методике

**Лист оценки профессионального уровня кандидата  
на замещение должности государственной гражданской службы  
в Министерстве региональной безопасности Мурманской области,  
без проведения конкурса**

1. Фамилия, имя, отчество (при наличии) кандидата

---

---

2. Число, месяц и год рождения кандидата

---

3. Сведения о профессиональном образовании кандидата, наличии ученой степени, ученого звания

---

(когда и какую образовательную организацию окончил, специальность или направление подготовки, квалификация, ученая степень, ученое звание)

---

4. Замещаемая кандидатом должность на момент проведения собеседования

---

---

5. Должность, на которую претендует кандидат

---

---

6. Стаж государственной службы (в том числе стаж государственной гражданской службы) кандидата

---

7. Общий трудовой стаж кандидата

---

8. Классный чин гражданской службы кандидата (при наличии)

---

(наименование классного чина и дата его присвоения)

---

9. Результат прохождения тестирования кандидатом (процент правильных ответов)

---

10. Перечень вопросов, заданных кандидату на замещение должности государственной гражданской службы Мурманской области, и краткая оценка данных на них ответов

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

11. Краткая оценка кандидата, потенциал

---

---

---

---

---

---

(наименование должности руководителя структурного подразделения)	(подпись)	(расшифровка подписи)
--	-----------	-----------------------

Присутствовали:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

(дата проведения собеседования)