



**РАСПОРЯЖЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЙДЕЛЕВСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

п.Вейделевка

“09” октября 2015 г.

№ 1041

**Об утверждении регламента
администрирования карт компетенции
и мониторинга развития профессиональных
компетенций муниципальных служащих
администрации Вейделевского района и
граждан включенных в резерв управленческих
кадров и кадровый резерв должностей
муниципальной службы**

В соответствии с распоряжением первого заместителя Губернатора Белгородской области - начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области от 20 августа 2013 года N 127 "Об утверждении регламента администрирования карт компетенций и мониторинга развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах исполнительной власти, государственных органах области":

1. Утвердить прилагаемый регламент администрирования карт компетенций и мониторинга развития профессиональных компетенций муниципальных служащих администрации Вейделевского района и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы (Приложение № 1).

2. Руководителям отраслевых органов администрации Вейделевского района, своими приказами, в срок до 15 октября 2015 года, утвердить аналогичные регламенты.

2.1. В срок до 20 октября 2015 года назначить лиц, ответственных за ведение карт компетенций и мониторинг развития профессиональных компетенций муниципальных служащих отраслевых органов администрации Вейделевского района, и граждан включенных в резерв должностей муниципальной службы (далее - Ответственные лица) по

форме согласно приложению (Приложение № 2).

2.2. В срок до 26 октября 2015 года организовать формирование карт компетенции муниципальных служащих отраслевых органов администрации района, копии карт компетенции на каждого муниципального служащего к указанному сроку направить в отдел муниципальной службы и кадров администрации района электронной почтой на адрес lepetyh@ve.belregion.ru.

3. Рекомендовать главам администраций городского и сельских поселений Вейделевского района, своими распоряжениями, в срок до 15 октября 2015 года, утвердить аналогичные регламенты.

3.1. В срок до 20 октября 2015 года назначить лиц, ответственных за ведение карт компетенций и мониторинг развития профессиональных компетенций муниципальных служащих органа местного самоуправления и граждан включенных в резерв должностей муниципальной службы (далее - Ответственные лица) по форме согласно приложению (Приложение № 2)

3.2. В срок до 26 октября 2015 года организовать формирование карт компетенции муниципальных служащих органа местного самоуправления, копии карт компетенции на каждого муниципального служащего к указанному сроку направить в отдел муниципальной службы и кадров администрации района электронной почтой на адрес lepetyh@ve.belregion.ru.

4. Контроль за исполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации района - руководителя аппарата главы администрации района А.Н. Ревута.

**Глава администрации
Вейделевского района**



А. Тарасенко

Приложение № 1
Утвержден
распоряжением администрации
Вейделевского района
от «09» октября 2015 г. N 1041

Регламент
администрирования карт компетенции и мониторинга развития
профессиональных компетенций муниципальных служащих
администрации Вейделевского района и граждан, включенных в
резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей
муниципальной службы

1. Общие положения

1.1. Регламент администрирования карт компетенций и мониторинга развития профессиональных компетенций муниципальных служащих администрации Вейделевского района и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы (далее - Регламент), разработан в целях обеспечения контроля за реализацией единой кадровой политики в органах местного самоуправления.

1.2. Под администрированием карт компетенций и мониторингом развития профессиональных компетенций в настоящем Регламенте понимается совокупность механизмов контроля процессов оценки профессиональных компетенций, своевременного отражения результатов оценки в карте компетенций, развития профессиональных компетенций муниципальных служащих Вейделевского района и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления.

1.3. Администрирование и ведение карт компетенций и мониторинг развития профессиональных компетенций в администрации Вейделевского района осуществляет отдел муниципальной службы и кадров администрации района, в отраслевых органах администрации района осуществляют сотрудники, определенные распорядительным документом отраслевых органов администрации района (далее – Ответственное лицо).

1.4. Основные понятия:

Компетентность - уровень овладения профессиональной компетенцией.

Карта компетенций - документ, отражающий оценку требуемых и фактически имеющихся профессиональных компетенций муниципальных служащих администрации Вейделевского района и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы, которыми они должны обладать для успешного исполнения обязанностей по конкретной должности (Приложение к

распоряжению).

Профиль компетенций - список профессиональных компетенций муниципальных служащих администрации Вейделевского района и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы с указанием необходимого уровня выраженности по каждой из них, которые определяются должностными инструкциями должности муниципальной службы.

2. Порядок ведения карт компетенций муниципальных служащих администрации Вейделевского района и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы.

2.1. Ведение карт компетенций осуществляется с момента их формирования по результатам проведения оценки уровня выраженности профессиональных компетенций муниципальных служащих администрации Вейделевского района, и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы и формирования соответствующей карты компетенций.

2.2. Оценка уровня выраженности профессиональных компетенций муниципальных служащих администрации Вейделевского района и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы, проводится в несколько этапов: самооценка, оценка руководителя и экспертная оценка с помощью профессионального тестирования и кейс-интервью.

2.3. Карта компетенций заполняется Ответственным лицом на всех муниципальных служащих администрации Вейделевского района, отраслевых органов администрации района, и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы, прошедших оценочные мероприятия по выявлению уровня выраженности профессиональных компетенций, по форме согласно приложению к настоящему Регламенту.

2.4. Обновление информации о муниципальных служащих администрации Вейделевского района и гражданах, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы, в карте компетенций осуществляется Ответственным лицом в течение трех рабочих дней после получения им данных об изменении:

- фамилии, имени, отчества;
- занимаемой должности;
- включения в резерв или исключения из резерва;
- уровня выраженности профессиональных компетенций;
- наименования должности руководителя;
- прочей информации, отражение которой предусмотрено формой карты компетенций.

2.5. Ответственное лицо ежегодно, до 1 июня, представляет в отдел муниципальной службы и кадров администрации района информацию о

количестве созданных карт компетенций и количестве карт компетенций, в которые были внесены изменения.

2.6. В случае перевода муниципального служащего из одного отраслевого органа администрации района в другой карта компетенций муниципального служащего передается со всей содержащейся в ней информацией.

3. Порядок мониторинга развития профессиональных компетенций муниципальных администрации Вейделевского района и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы.

3.1. Мониторинг развития профессиональных компетенций осуществляется с учетом проведенных оценочных процедур по выявлению у муниципальных служащих администрации Вейделевского района и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы, уровня выраженности профессиональных компетенций с момента утверждения индивидуального плана развития профессиональных компетенций указанных лиц.

3.2. Ответственное лицо осуществляет мониторинг развития профессиональных компетенций муниципальных служащих и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы, согласно их индивидуальному плану развития профессиональных компетенций, разработанному в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке индивидуальных планов развития профессиональных компетенций муниципальных служащих и граждан, включенных в кадровые резервы, утвержденными распоряжением первого заместителя Губернатора области - начальника департамента внутренней и кадровой политики области от 3 сентября 2012 года N 59.

3.3. Информация о результатах прохождения муниципальными служащими и гражданами, включенными в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы мероприятий по развитию профессиональных компетенций, запланированных в их индивидуальном плане развития, отражается Ответственным лицом в карте компетенций в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Регламента.

3.4. Лица, прошедшие мероприятия, направленные на развитие профессиональных компетенций, в соответствии с планом индивидуального развития с целью выявления степени эффективности пройденных развивающих мероприятий в конце календарного года должны вновь пройти оценочные процедуры согласно графику.

4. Контроль

4.1. Ответственное лицо осуществляет соблюдение:

- сроков и достоверности внесения полученных результатов оценки и текущих изменений в карту компетенций муниципальных служащих или граждан, включенных в резерв управленческий кадров и кадровый резерв

должностей муниципальной службы;

- сроков реализации мероприятий по развитию профессиональных компетенций, утвержденных в индивидуальном плане;

- сроков прохождения повторных оценочных мероприятий лиц, прошедших запланированное развитие профессиональных компетенций, с целью выявления эффективности развивающих мероприятий (в конце календарного года).

4.2. Контроль за своевременным исполнением обязанностей по администрированию карт компетенций и мониторингу развития профессиональных компетенций муниципальных служащих и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы, осуществляется заместителем главы администрации района - руководителем аппарата главы администрации района.

Раздел 1 "Управленческие компетенции"
 уровень выраженности управленческих компетенций

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	самооценка		
Управленческие	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций необходим преимущественно для руководителей. Б (3) - уровень	Стратегическое планирование (У1)					
		А. Умение представлять образ будущей ситуации, прогнозировать события и разрабатывать стратегии развития социальных сегментов					
		Б. Умение представлять образ будущей ситуации, разрабатывать стратегии развития социальных сегментов					
		В. Умение представлять образ будущей ситуации, разрабатывать планы реализации стратегии					
		Г. Умение разрабатывать планы					

	высокой компетентности (сильный уровень)	реализации стратегии		
Предполагается	особо высокий уровень развития умений.	Д. Не выражена		
В (2) - уровень базовой компетентности (уровень опыта).	Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста.	Принятие решений (У2)		
Г (1) - уровень ограниченной компетентности (уровень развития)	(приемлемый, но недостаточный).	А. Умение принимать решения в любых ситуациях, рассматривать альтернативные варианты перед принятием решений, готовность нести ответственность, анализировать возможные последствия		
Компетенция недостаточно развита (нормальный уровень,		Б. Умение принимать решения, основанные на широком круге факторов, готовность брать ответственность за результат, анализировать возможные последствия решений		
		В. Умение принимать решения, рассматривать ряд вариантов, в случае очевидных последствий нести ответственность за результат		
		Г. Умение принимать решения в стандартных ситуациях, в сложных ситуациях обращается за советом (помощью) к руководителю		
		Д. Не выражена		
		Тайм-менеджмент (У3)		

<p>требуется и возможно развитие).</p> <p>Д (0) - уровень некомпетентности и (неудовлетворительный уровень) Компетенция не развита</p> <p>(неудовлетворительный уровень, развитие обязательно, но затруднено)</p>	<p>А. Умение гибко управлять своим временем и временем подчиненных для достижения оптимального результата путем рационального распределения обязанностей, делегирования полномочий, расстановки приоритетов, способность анализировать эффективность распределения рабочего времени</p> <p>Б. Умение управлять своим временем и временем подчиненных для достижения оптимального результата путем рационального распределения обязанностей, делегирования полномочий, расстановки приоритетов</p> <p>В. Умение управлять своим временем для достижения оптимального результата, способность к ежедневному оперативному планированию работы</p> <p>Г. Недостаточное умение управлять своим временем для достижения оптимального результата, неумение расставлять приоритеты</p> <p>Д. Не выражена</p>			
	<p>Организационная деятельность (У4)</p>			

<p>А. Умение составлять долгосрочные планы и разбивать работу на этапы, учитывая возможные изменения ситуации и имеющиеся ресурсы, своевременно вносить коррективы в планы, четко ставить задачи подчиненным и определять приоритеты в соответствии с намеченным планом, контролировать ход выполнения проектов, в том числе сроки, способность создавать систему правил и норм, приводящую к достижению результата</p>			
<p>Б. Умение формировать задачи, распределять их, расставляя приоритеты, контролировать ход выполнения отдельных заданий, в том числе сроки, создавать систему правил и норм, приводящую к достижению результата</p>			
<p>В. Умение распределять рабочие задания, контролировать ход их исполнения</p>			
<p>Г. Умение организовать свою деятельность, способность к решению рабочих задач</p>			
<p>Д. Не выражена</p>			
<p>Ориентация на результат (У5)</p>			

<p>А. Умение проявлять энергичность и настойчивость в достижении цели, демонстрировать энтузиазм в решении трудных задач, не останавливаться на достигнутом, непрерывно оценивать достижение целей на всех уровнях</p>			
<p>Б. Стремление находить оптимальные пути для достижения результата, не отвлекаясь на второстепенные задачи, способность просчитывать варианты альтернативных действий на случай возникновения непредвиденных ситуаций</p>			
<p>В. Стремление находить пути для достижения результата в стандартной ситуации и способность оценивать ресурсы</p>			
<p>Г. Умение выполнять повседневные задачи, не всегда доводит начатое дело до конечного результата</p>			
<p>Д. Не выражена</p>			
<p>Контроль и оценка (У6)</p>			
<p>А. Способность разрабатывать механизм контроля в зависимости от мотивированности и компетентности сотрудника, умение четко формулировать</p>			

критерии оценки, использовать различные способы контроля и оценки процесса достижения результата, внедрение системы самоконтроля													
Б. Способность последовательно контролировать исполнение, осуществлять корректирующие действия в случае возникновения проблем, умение выбирать форму контроля в зависимости от компетентности сотрудника, умение оценивать процесс достижения результата подчиненными													
В. Формальный подход к контролю и оценке только результатов деятельности подчиненных в стандартных ситуациях													
Г. Способность осуществлять лишь фрагментарный контроль, недостаточное умение контролировать и оценивать процесс достижения результата подчиненными в стандартных ситуациях													
Д. Не выражена													
ИТОГО													(подпись)

Раздел 2 "Административные компетенции"

Уровень выраженности административных компетенций

Таблица 2.1

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	самооценка		
Административные	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций необходим преимущественно для	Государственность мировоззрения (А1)					
		А. Экспертное представление о путях развития общества и государства, восприятие ситуаций и решение задач с позиции государственных приоритетов, понимание политической ситуации России и ее учет в принятии решений Б. Глубокие представления о путях развития общества и государства, восприятие ситуаций и решение задач с позиции государственных приоритетов					

руководителей. Б (3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предлагается особо высокий уровень развития умений. В (2) - уровень базовой компетентности (уровень опыта). Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста. Г (1) - уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита	В. (Удовлетворительное) представление о путях развития общества и государства, восприятие ситуаций, решение задач с позиции государственных приоритетов Г. Недостаточное представление о путях развития общества и государства, при решении задач отдается предпочтение своему органу власти Д. Не выражена Следование социальным стандартам и требованиям служебной этики (А2) А. Полное следование социальным стандартам и требованиям служебной этики и внедрение этих стандартов в поведение подчиненных Б. Полное следование социальным стандартам и требованиям служебной этики В. Полное следование социальным стандартам и требованиям служебной этики только в рабочих ситуациях Г. Частичное следование основным социальным стандартам и требованиям служебной этики только в рабочих ситуациях		
--	--	--	--

<p>(нормальный уровень, требуется и возможно развитие). Д (0) - уровень некомпетентности и (неудовлетворительный уровень). Компетенция не развита (неудовлетворительный уровень, развитие обязательно, но затруднено)</p>	<p>ситуациях</p> <p>Д. Не выражена</p> <p>Владение средствами устного и письменного общения на русском языке (А3)</p> <p>А. Логично и аргументировано изъясняется на русском языке, речь грамотная, четко формулирует мысли, грамотно пишет</p> <p>Б. Логично и аргументировано изъясняется на русском языке, хорошо раскрывает заданную тему, допускает небольшие паузы для обдумывания и формулирования фраз, и в целом грамотно пишет, допуская пунктуационные ошибки</p> <p>В. Логично и аргументировано изъясняется на русском языке, удовлетворительно раскрывает тему, иногда использует длительные паузы в речи для обдумывания и формулирования фраз, в письменном тексте допускает орфографические и пунктуационные ошибки</p> <p>Г. Может изъясняться на русском языке,</p>		
---	--	--	--

	часто использует слова-паразиты, неологизмы, сленг, пишет безграмотно					
	Д. Не выражена					
	ИТОГО					
						(подпись)

Раздел 3 "Профессиональные базовые компетенции"

Уровень выраженности базовых профессиональных компетенций

Таблица 3.1

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	самооценка		
Профессиональные базовые	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенции необходим	Системное мышление (ПБ1)					
		А. Умение эффективно достраивать целостную картину ситуации при недостатке информации, делая верные выводы на основании неполных и/или противоречивых данных, при необходимости продуцирует новые концепции Б. Умение анализировать информацию, выделяя главное, мыслить вариативно, предлагая несколько различных решений проблем, видение взаимосвязей между					

	<p>Б (3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предполагается особо высокий уровень развития умений.</p>	<p>элементами и умение находить оптимальное решение</p>			
<p>В (2) - уровень базовой компетентности (уровень опыта). Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста.</p>	<p>В. Видение разных факторов, влияющих на ситуацию, структурированный подход к решению проблем, нахождение взаимосвязей между элементами в стандартных ситуациях</p>	<p>Г. Неумение выделять наиболее значимые аспекты ситуации, принятие решений осуществляется без оценки рисков и последствий</p>			
<p>Г (1) - уровень компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита (нормальный</p>	<p>Д. Не выражена</p>	<p>Гибкость мышления (ПБ2)</p>			
	<p>А. Умение гибко адаптировать стратегию своих действий, менять способы решения в соответствии с требованиями ситуации, давать оценку результатов</p>	<p>Б. Умение гибко адаптировать тактику своих действий и действовать в соответствии с конкретной ситуацией или особенностями поведения того или иного человека</p>			
	<p>В. Умение применять установленные стандарты, правила и процедуры в</p>				

<p>уровень, требуется и возможно развитие).</p> <p>Д (0) - уровень компетентности и (неудовлетворительный уровень). Компетенция не развита</p>	<p>соответствии с конкретной ситуацией, способность двигаться в новом направлении при изменении ситуации</p>			
<p>Г. Предлагаемое решение считает единственно верным, не учитывая новую информацию или факты, радикально меняющие положения дел</p>	<p>Д. Не выражена</p>			
<p>А. Готовность всегда нести ответственность за свои решения, решения своих подчиненных и последствия принятых решений</p>	<p>Ответственность (ПБЗ)</p>			
<p>Б. Готовность нести ответственность за свои решения и некоторые решения своих подчиненных</p>	<p>Б. Готовность нести ответственность за свои решения и некоторые решения своих подчиненных</p>			
<p>В. Готовность нести ответственность только за собственные решения</p>	<p>В. Готовность нести ответственность только за собственные решения</p>			
<p>Г. Частично признает ответственность, всячески стремится минимизировать ее, иногда перекладывает ответственность на других</p>	<p>Г. Частично признает ответственность, всячески стремится минимизировать ее, иногда перекладывает ответственность на других</p>			
<p>Д. Не выражена</p>	<p>Д. Не выражена</p>			

<p>А. Умение проводить собрания, совещания, убеждать, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях, владение навыками публичного выступления перед собраниями и СМИ, представление интересов региона, местного органа или организации</p>			
<p>Б. Умение проводить совещания, убеждать, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях. Владение навыками публичного выступления перед собраниями</p>			
<p>В. Умение убеждать, находить аргументы для изменения точки зрения или поведения других людей, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях; владение навыками публичного выступления перед собраниями</p>			
<p>Г. Недостаточное умение убеждать, находить аргументы для изменения точки зрения или поведения других людей, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях</p>			
<p>Д. Не выражена</p>			

Лидерство (ПБ6)	А. Умение транслировать свои идеи и ожидания высокого результата от совместной деятельности членам команды, помогая им верить в успех, прикладывая максимум сил для достижения цели	Б. Умение объединять и вдохновлять людей вокруг своей идеи, формировать команду, стимулировать ее эффективную работу	В. Умение объединять людей вокруг своей идеи, формировать команду, стремясь поддерживать в команде дух сотрудничества	Г. Недостаточное умение объединять людей вокруг своей идеи, формировать команду	Д. Не выражена	Творчество и инновационность (ПБ7)	А. Умение принимать и создавать принципиально новые идеи, отклоняющиеся от традиционных или принятых схем мышления
-----------------	---	--	---	---	----------------	------------------------------------	--

	Б. Способность предлагать новаторские решения (находить новые, оригинальные и оптимальные решения для достижения результата)		
	В. Использование в основном стереотипных способов решения, иногда предлагает новаторские предложения		
	Г. Готовность принимать инновации и участвовать в их реализации		
	Д. Не выражена		
	ИТОГО		
			(подпись)

Раздел 4 "Профессиональные специфические компетенции"

Уровень выраженности специфических профессиональных компетенций

Таблица 4.1

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	самооценка		
Профессиональные специфические	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций необходим преимущественно	Нормативность (ПС1)					
		А. Следование установленным нормам, умение отстаивать свои права и внедрение этих норм в деятельности подчиненных Б. Руководство в работе правовыми знаниями и убеждениями в соответствии с законодательством и установленными регламентами, умение отстаивать свои права					

о дня руководителей. Б (3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предполагается особо высокий уровень развития умений. В (2) - уровень базовой компетентности (уровень опыта). Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста. Г (1) - уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно	В. Готовность действовать, руководствуясь правовыми знаниями и убеждениями в соответствии с законодательством и установленными регламентами Г. Частичное следование установленным нормам Д. Не выражена Понимание структуры общественных институтов (ПС2) А. Экспертное представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления Б. Глубокое представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления В. (Удовлетворительное) представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления Г. Недостаточное представление о			
---	---	--	--	--

<p>развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие).</p> <p>Д (0) - уровень некомпетентности и (неудовлетворительный уровень). Компетенция не развита (неудовлетворительный уровень, развитие обязательно, по затруднено)</p>	<p>структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления</p>							
	<p>Д. Не выражена</p>							
	<p>Владение делопроизводством (ПСЗ)</p>							
	<p>А. Умение правильно оформлять документы, знание и соблюдение процедур их согласования, утверждения, хранения и перемещения</p>							
	<p>Б. Умение правильно оформлять документы, знать процедуры их согласования, утверждения, хранения и перемещения</p>							
	<p>В. Умение правильно оформлять типовые документы, знание процедур их согласования, утверждения, хранения и перемещения</p>							
	<p>Г. Недостаточное умение правильно оформлять типовые документы, знание процедур их согласования, утверждения, хранения и перемещения</p>							
	<p>Д. Не выражена</p>							

В. (Удовлетворительное) понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального управления							
Г. Недостаточное понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального управления							
Д. Не выражена							
Владение информационно-коммуникационными технологиями (ПС6)							
А. Специальный уровень квалификационных требований в области ИКТ: информатизация, создание, развитие и администрирование информационных систем, автоматизация отдельных функций							
Б. Расширенный уровень квалификационных требований в области ИКТ в сфере использования технических и программных средств, необходимых для решения управленческих задач							
В. Базовый уровень квалификационных требований в области ИКТ: знания и							

Приложение № 2
к распоряжению администрации
Вейделевского района
 от « ____ » _____ **2015 г. N _____**

Сведения об ответственных лицах за формирование, ведение карт компетенций и мониторинг профессиональных компетенций муниципальных образований Вейделевского и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы

(наименование отраслевого органа администрации района, органа местного самоуправления)

Ф.И.О. ответственного лица	Замещаемая должность	Телефон/факс	Адрес электронной почты	Реквизиты распорядительного документа о назначении Ответственного лица

Руководитель
 отраслевого органа
 администрации района (органа местного самоуправления)

И. Ф. _____
 (подпись)

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Распоряжения администрации Вейделевского района «Об утверждении регламента администрирования карт компетенции и мониторинга развития профессиональных компетенций муниципальных служащих администрации Вейделевского района и граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый резерв должностей муниципальной службы»



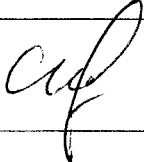
Документу присвоен № ___ от _____ 2015г.

Имя электронного файла _____

Распоряжение подготовлено:

Э.Лепетюх «9» 10 2015 года

Распоряжение согласовано:

№ п/п	Ф.И.О., должность	Дата передачи на согласование	Подпись	Дата согласования	Примечание
1.	Ревута А.Н., заместитель главы администрации района – руководитель аппарата главы администрации района	09.10.15		09.10.15	
2.	Андреева Т.М., начальник управления по организационно-контрольной и кадровой работе администрации района	09.10.15		09.10.15	
3.	Кудренко С.В. главный специалист юридического отдела администрации района	09.10.15		09.10.15	

Лист согласования оформил:

Начальник отдела муниципальной службы и кадров администрации Вейделевского района

Э.Лепетюх «9» 10 2015 года

ЛИСТ РАССЫЛКИ
Распоряжения администрации Вейделевского района
«Об утверждении регламента администрирования карт компетенции и
мониторинга развития профессиональных компетенций
муниципальных служащих администрации Вейделевского района и
граждан, включенных в резерв управленческих кадров и кадровый
резерв должностей муниципальной службы»

Документу присвоен № _____ от _____ 2015г.

№ п/п	Наименование организации	Количество экземпляров
1.	Управление финансов и налоговой политики администрации района.	1
2.	Управление АПК, природопользования и развития сельских территорий	1
3.	Управление строительства, ЖКХ, транспорта, связи, архитектуры и градостроительства администрации района.	1
4.	Управление экономического развития и прогнозирования администрации района	1
5.	Управление по организационно-контрольной и кадровой работе администрации района	1
6.	Аппарат главы администрации района	1
7.	Управление образования	1
8.	Управление культуры	1
9.	Управление ФК, спорта и молодежной политики	1
10.	Управлению социальной защиты населения	1
11.	Отдел муниципальной службы и кадров	1
12.	Городское, сельские поселения	12

Лист рассылки оформил:

Начальник отдела муниципальной
службы и кадров администрации
Вейделевского района

Э. Лепетюх «9» 10 2015 года