



ГЛАВА ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН КУЪЙГАЛХО

У К А З

09.06.2021

№ 106

г. Грозный

**О внесении изменений в указ Главы Чеченской Республики
от 20 июля 2017 года № 127**

В целях совершенствования государственного и муниципального управления, реализации государственной кадровой политики, формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров Чеченской Республики:

1. Положение о резерве управленческих кадров Чеченской Республики, утвержденное указом Главы Чеченской Республики от 20 июля 2017 года № 127 «О резерве управленческих кадров Чеченской Республики» (в редакции указов Главы Чеченской Республики от 20 декабря 2018 года № 189, от 15 ноября 2019 года № 158, от 12 мая 2020 года № 94, от 7 декабря 2020 года № 225) (далее – указ) изложить в новой редакции согласно приложению № 1.

2. Состав конкурсной комиссии по формированию резерва управленческих кадров Чеченской Республики, утвержденный указом изложить в новой редакции согласно приложению № 2.

3. Настоящий указ вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию.



Кадыров



Приложение № 1

к указу Главы
Чеченской Республики

от 29.06.2021 № 106

Положение о резерве управленческих кадров Чеченской Республики

1. Общие положения

1.1. Положение о резерве управленческих кадров Чеченской Республики (далее - Положение) определяет порядок формирования резерва управленческих кадров Чеченской Республики (далее - резерв управленческих кадров), его подготовки и использования.

1.2. Резерв управленческих кадров представляет собой перечень лиц, имеющих достаточный опыт управленческой деятельности, успешно проявивших себя в сфере профессиональной и (или) общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами и высокой степенью ответственности, позволяющими рассматривать их в качестве кандидатов для замещения руководящих должностей, а также лиц, в перспективе способных по результатам работы и дополнительной подготовки замещать руководящие должности.

1.3. Формирование, подготовка и использование резерва управленческих кадров производится в целях:

осуществления эффективной кадровой политики в органах исполнительной власти Чеченской Республики, иных государственных органах (далее - государственные органы) и органах местного самоуправления Чеченской Республики (далее - органы местного самоуправления);

совершенствования деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров;

сокращения периода адаптации лиц, назначаемых на руководящие должности;

обеспечения замещения руководящих должностей высококвалифицированными специалистами.

1.4. Формирование, подготовка и использование резерва управленческих кадров основаны на принципах:

учета текущей и перспективной потребности в замещении руководящих должностей;

гласности, доступности информации о формировании и функционировании резерва управленческих кадров;

добровольности включения в резерв управленческих кадров и нахождения в резерве управленческих кадров;

единства основных требований к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров;

объективности и всесторонней оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в резерв управленческих кадров;

профессионализма и компетентности лиц, включаемых в резерв управленческих кадров.

1.5. Резерв управленческих кадров формируется из граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые управленческие должности в системе государственного управления, местного самоуправления и включает в себя:

высший уровень;

базовый уровень;

перспективный уровень.

Высший уровень резерва управленческих кадров формируется из граждан, имеющих опыт руководящей работы на должностях высшего управленческого звена, соответствующих требованиям, установленным настоящим Положением, достаточный для назначения на резервируемые должности без дополнительной подготовки.

Базовый уровень резерва управленческих кадров формируется из граждан, имеющих опыт руководящей работы на должностях высшего и среднего управленческого звена, соответствующих требованиям, установленным настоящим Положением, профессионально готовых к замещению резервируемых должностей после прохождения дополнительной подготовки.

Перспективный уровень резерва управленческих кадров является начальным уровнем системы формирования резерва управленческих кадров и формируется из граждан, обладающих потенциалом для развития и мотивацией к управленческой деятельности, которые в перспективе по результатам работы и дополнительной профессиональной подготовки могут претендовать на замещение руководящих должностей в сфере государственного и муниципального управления, а также в различных отраслях экономики.

1.6. Источниками привлечения кандидатов в резерв управленческих кадров являются:

государственные органы;

органы местного самоуправления;

территориальные органы федеральных органов исполнительной власти по Чеченской Республике;

Общественная палата Чеченской Республики;

региональные отделения политических партий;

некоммерческие организации.

1.7. Предельный срок пребывания в резерве управленческих кадров составляет 3 года.

1.8. Возраст участников резерва управленческих кадров составляет от 30 до 60 лет, за исключением лиц, включаемых в перспективный уровень резерва

управленческих кадров.

1.9. Включение лица в резерв управленческих кадров не влечёт за собой обязательное назначение его на вышестоящие должности.

1.10. Сведения о лицах, состоящих в резерве управленческих кадров и исключенных из него, хранятся в электронном виде и на бумажных носителях в течении 3 лет по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению.

1.11. Замещение должностей государственной гражданской службы Чеченской Республики и должностей муниципальной службы Чеченской Республики лицами, включенными в резерв управленческих кадров, производится в порядке, установленном действующим законодательством.

2. Порядок формирования резерва управленческих кадров

2.1. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется конкурсной комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Чеченской Республики (далее - Комиссия) на конкурсной основе, а также по результатам Всероссийского управленческого конкурса «Лидеры России» и кадрового проекта Чеченской Республики «Лидеры Чеченской Республики».

2.2. К гражданам, изъявившим желание участвовать в конкурсе (далее - кандидаты), предъявляются следующие требования:

а) наличие гражданства Российской Федерации;

б) наличие высшего образования не ниже уровня специалитета, магистратуры;

в) наличие не менее четырех лет стажа государственной гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

г) отсутствие судимости, не погашенной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Подпункты «б» и «в» настоящего пункта не применяются при включении кандидата в перспективный уровень резерва управленческих кадров.

Перспективный уровень управленческих кадров формируется из числа лиц не моложе 18 лет и не старше 35 лет, имеющих или получающих среднее профессиональное или высшее образование.

2.3. Конкурс проводится в два этапа, включающих квалификационный отбор и конкурсные процедуры.

2.4. Информация об объявлении конкурса размещается на официальном сайте Главы Чеченской Республики (далее – официальный сайт Главы Чеченской Республики) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В объявлении о конкурсе указываются требования, предъявляемые к кандидатам, место и время приема документов, срок, до истечения которого принимаются указанные документы.

2.5. Кандидаты представляют в Комиссию следующие документы:

а) личное заявление по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению;

б) анкету по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению;
в) копию паспорта (паспорт предъявляется лично по прибытии на конкурс);
г) копию трудовой книжки (при наличии), заверенную работодателем, или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

д) копии документов о профессиональном образовании, а также, по желанию гражданина - дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания;

е) согласие на обработку персональных данных согласно приложению 3 к настоящему Положению;

ж) конкурсную работу (управленческий проект в определенной сфере деятельности) (далее - управленческий проект).

Одновременно с копиями указанных документов кандидатом предъявляются их оригиналы. При представлении кандидатом нотариально заверенных копий представление оригиналов документов не требуется.

Кандидат вправе дополнительно представить в Комиссию имеющиеся отзывы о служебной и трудовой деятельности, рекомендации.

2.6. Участники полуфинального этапа Всероссийского управленческого конкурса «Лидеры России» от Чеченской Республики, победители кадрового проекта Чеченской Республики «Лидеры Чеченской Республики» включаются в резерв управленческих кадров без конкурсных процедур.

Участники полуфинального этапа Всероссийского управленческого конкурса «Лидеры России» от Чеченской Республики, победители кадрового проекта Чеченской Республики «Лидеры Чеченской Республики» представляют в Комиссию документы, указанные в подпунктах «а», «б», «в», «г», «д», «е» пункта 2.5 настоящего Положения, и требования, установленные подпунктами «б» и «в» пункта 2.2 настоящего Положения, к указанным лицам не предъявляются.

2.7. Управленческий проект должен содержать обоснование актуальности выбранной темы, его практическую значимость, достижимые результаты, краткий обзор информационной базы исследования, финансово-экономическое обоснование.

2.8. Квалификационный отбор осуществляется Комиссией в течение 20 рабочих дней после окончания срока подачи документов на основании анализа представленных документов (обработка представленных заявлений, анализ анкетных данных, изучение рекомендаций, определение соответствия требованиям).

Решение о допуске кандидатов к конкурсным процедурам оформляется протоколом заседания Комиссии.

2.9. Кандидат не допускается к участию в конкурсных процедурах в случаях выявления несоответствия его требованиям, установленным в пункте 2.2 Положения, а также представления документов, указанных в пункте 2.5 настоящего Положения, не в полном объеме, за исключением особенностей, предусмотренных абзацем шестым пункта 2.2 настоящего Положения;

Об этом кандидат письменно уведомляется в течение 15 рабочих дней с даты принятия решения Комиссией.

2.10. Кандидаты, прошедшие конкурсный отбор, письменно уведомляются о дате, месте и времени проведения конкурсных процедур не позднее чем за 15 рабочих дней до начала конкурсных процедур.

2.11. На этапе конкурсных процедур Комиссией организуется работа по непосредственному отбору потенциальных кандидатов для включения в резерв управленческих кадров, оценке профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов.

2.12. Оценка осуществляется на основании представленных кандидатом управленческого проекта и результатов конкурсного испытания в виде профессионального собеседования.

2.13. Общее максимальное количество баллов при оценке управленческого проекта составляет 10 баллов.

2.14. Профессиональное собеседование заключается в устных ответах на вопросы, охватывающие основные, интересующие Комиссию темы, и позволяющие определить уровень необходимых профессиональных знаний кандидата, а также самооценку кандидатом его уровня профессиональных знаний и навыков, планах их совершенствования, мотивах служебной деятельности и т.д.

В ходе профессионального собеседования кандидат отвечает на вопросы членов Комиссии. При этом учитываются:

1) продолжительность деятельности кандидата в соответствующей профессиональной сфере, достигнутые им результаты в профессиональной деятельности (2 балла);

2) уровень профессиональных знаний кандидата в соответствующей сфере деятельности, знание им действующего законодательства, регламентирующего данную сферу деятельности, владение современными профессиональными технологиями (2 балла);

3) наличие у кандидата способности четко, кратко и содержательно отвечать на поставленные вопросы, способности аргументированно отстаивать собственную точку зрения (2 балла);

4) владение кандидатом навыками, повышающими общую эффективность профессиональной деятельности (умение работать с современными программными продуктами и информационными справочными системами, владение иностранными языками, общая грамотность (2 балла);

5) наличие у кандидата мотивации к профессиональной самореализации на государственной гражданской службе, наличие ориентации на служебный рост в сфере государственного или муниципального управления (2 балла).

Максимальное количество баллов при оценке профессионального собеседования составляет 10 баллов.

2.15. Общее максимальное количество баллов при оценке кандидатов составляет 20 баллов.

2.16. После проведения оценки Комиссия принимает решение о включении кандидата, набравшего не менее 15 баллов, в резерв управленческих кадров.

2.17. Положение о Комиссии и ее состав утверждается указом Главы

Чеченской Республики.

2.18. Кандидаты, не включенные в резерв управленческих кадров, информируются Администрацией Главы и Правительства Чеченской Республики (далее - Администрация) в течение 15 рабочих дней с даты принятия решения в письменной форме.

По письменному заявлению кандидата не позднее чем через 3 рабочих дня со дня подачи заявления ему выдается выписка из протокола заседания Комиссии об отказе во включении кандидата в резерв управленческих кадров. Кандидат вправе обжаловать решение Комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.19. Кандидаты, по которым принято решение о включении в резерв управленческих кадров, подписывают заявление-согласие о включении в резерв управленческих кадров.

2.20. В течение месяца со дня принятия решения о включении кандидатов в резерв управленческих кадров Комиссия готовит список лиц, включаемых в резерв управленческих кадров, и представляет его Главе Чеченской Республики для утверждения.

Включение в резерв управленческих кадров осуществляется распоряжением Главы Чеченской Республики.

2.21. Администрация обеспечивает ведение базы данных лиц, включенных в резерв управленческих кадров, по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.22. На официальном сайте Главы Чеченской Республики размещаются:

- 1) список лиц, включенных в резерв управленческих кадров;
- 2) группы должностей, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров;
- 3) перечень нормативных правовых актов, регулирующих работу с резервом управленческих кадров.

2.23. Обновление информации о лицах, состоящих в резерве управленческих кадров, осуществляется Администрацией по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

2.24. Кандидатам, не прошедшим конкурсный отбор в резерв управленческих кадров, по их письменному заявлению возвращаются документы, поданные ими в целях участия в Конкурсе.

2.25. Не востребованные в течении одного года кандидатами, не прошедшими конкурсный отбор в резерв управленческих кадров документы, подлежат уничтожению в установленном порядке.

3. Профессиональное развитие лиц, состоящих в резерве управленческих кадров и его использование

3.1. В целях повышения эффективности работы с резервом управленческих кадров и своевременного обеспечения замещения должностей в государственных органах и органах местного самоуправления грамотными,

высокопрофессиональными управленческими кадрами осуществляется профессиональное развитие лиц, состоящих в резерве управленческих кадров.

3.2. Основными формами профессионального развития лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, являются:

дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации;

участие в семинарах, совещаниях, научно-практических конференциях, организуемых органами государственной власти;

стажировки в органах государственной власти;

участие в разработке проектов общественно-значимых нормативных правовых актов по вопросам, отнесенным к компетенции соответствующих органов государственной власти, органов местного самоуправления;

участие в проектной работе (анализ управленческой проблемы, подготовка рекомендаций и (или) разработка и проектирование решения проблемы целиком, участие во внедрении проекта);

самообразование;

участие в реализации общественно-значимых проектов.

3.3. Лица, состоящие в резерве управленческих кадров, проходят профессиональное развитие с целью приобретения дополнительных профессиональных знаний и развития управленческих компетенций, коммуникативных навыков, лидерских и иных профессионально важных качеств.

3.4. Организация работы по профессиональному развитию лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, осуществляется государственными органами и органами местного самоуправления.

3.5. Резерв управленческих кадров используется при подборе кандидатур на замещение вакантных руководящих должностей в государственных органах и органах местного самоуправления;

3.6. Назначение лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, в преимущественном порядке осуществляется на государственные и муниципальные должности Чеченской Республики, должности государственной гражданской службы Чеченской Республики категории «руководители» и руководящие должности муниципальной службы Чеченской Республики, замещение которых не предусматривает использование конкурсных процедур в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7. При образовании вакантной целевой должности, назначение на которую производят Глава Чеченской Республики, Председатель Правительства Чеченской Республики и руководители государственных органов Чеченской Республики без проведения конкурса или иных отборочных мероприятий, уполномоченным органом формируется список кандидатов для замещения данной должности из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров, соответствующих квалификационным требованиям к вакантной целевой должности.

3.8. Список согласовывается с Руководителем Администрации Главы и Правительства Чеченской Республики и с заместителем Председателя

Правительства Чеченской Республики, курирующим деятельность органа исполнительной власти Чеченской Республики, в котором имеется вакансия.

3.9. В ходе согласования проводится дополнительный анализ кандидатов в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции. С учетом результатов анализа кандидатов Комиссией принимается решение о рекомендации кандидата для назначения на соответствующую вакантную целевую должность.

3.10. В случае если замещение вакантной целевой должности осуществляется на конкурсной основе, претендентам из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров, предлагается принять участие в конкурсе.

3.11. Выдвижение лиц из резерва управленческих кадров для назначения осуществляется при наличии вакантной целевой должности.

4. Исключение из резерва управленческих кадров

4.1. Основаниями для исключения гражданина из резерва управленческих кадров являются:

- 1) письменное заявление гражданина об исключении из резерва управленческих кадров;
- 2) двукратный отказ от предложенной для замещения руководящей должности;
- 3) признание лица, состоявшего в резерве управленческих кадров, недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- 4) осуждение к наказанию в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;
- 5) утрата, выход из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства;
- 6) представление в Комиссию заведомо ложных сведений при подаче документов;
- 7) назначение на должность, включенную в перечень должностей, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров.
- 8) достижение лицом предельного возраста пребывания в резерве управленческих кадров - 60 лет.

4.2. Решение об исключении лица из резерва управленческих кадров оформляется распоряжением Главы Чеченской Республики и готовится Администрацией в течение 15 рабочих дней со дня поступления в Администрацию соответствующей информации, указанной в пункте 4.1 настоящего Положения.

4.3. Лицо, исключенное из резерва управленческих кадров, информируется об этом в письменной форме в течение 10 рабочих дней с даты издания распоряжения Главы Чеченской Республики об исключении из резерва управленческих кадров и обладает правом повторного включения в резерв управленческих кадров по истечению 1 года.

5. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

5.1. По результатам работы с резервом управленческих кадров Администрацией не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года, осуществляется оценка эффективности такой работы.

5.2. Основными показателями и критериями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются:

- доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров в течение календарного года (при количестве лиц, включенных в резерв управленческих кадров и назначенных из резерва управленческих кадров до 10 % - низкая эффективность; от 10 до 20 % - средняя эффективность; от 20 до 30 % - высокая эффективность; свыше 30 % - очень высокая эффективность);

- доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых должностей в течение календарного года (при замещении из числа всех вакантных целевых должностей лицами из резерва управленческих кадров до 30 % - низкая эффективность; от 30 до 50 % - средняя эффективность; от 50 до 70 % - высокая эффективность; свыше 70 % - очень высокая эффективность);

- доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в реализации приоритетных республиканских проектов, проектов, реализуемых государственными органами и органами местного самоуправления в течение календарного года (при количестве лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в проектах в составе рабочих групп (проектных команд) менее 50 % - низкая эффективность; от 50 до 65 % - средняя эффективность; от 65 до 80 % - высокая эффективность; свыше 80 % - очень высокая эффективность).

Приложение 1
к Положению о резерве управленческих
кадров Чеченской Республики

В комиссию по
формированию и подготовке резерва
управленческих кадров Чеченской Республики

(ФИО)

года рождения
проживающего(ей) по адресу: _____

документ, удостоверяющий личность:

№ _____ серия _____

когда, кем выдан _____

контактный телефон _____

Заявление

Прошу рассмотреть мою кандидатуру для включения в резерв управленческих кадров Чеченской Республики в следующий уровень:

высший уровень;

базовый уровень;

перспективный уровень.

(указать наименование уровня)

На проведение в отношении меня проверочных мероприятий согласен (на).

Прилагаю следующие документы для участия в отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Чеченской Республики:

подпись _____

(расшифровка подписи)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Приложение 2
к Положению о резерве управленческих
кадров Чеченской Республики

Фотография

(3 x 4)

Анкета

1	Фамилия	
2	Имя	
3	Отчество	
4	Изменение ФИО (если меняли ФИО, укажите когда и по какой причине)	
5	Дата рождения	
6	Место рождения	
7	Гражданств	
8	Судимость	
9	Семейное положение	
10	Регистрация по месту жительства	
11	Фактическое проживание	
12	Образование	
12.1	Годы, форма обучения	
12.2	Полное наименование образовательной организации	
12.3	Специальность, направление подготовки по диплому	
12.4	Квалификация по диплому	
13	Ученая степень, звание; когда, кем присвоено	
14	Проходил ли срочную военную службу (годы службы, род войск)	
15	Классный чин (государственной или муниципальной службы)	
16	Трудовая деятельность	
16.1	Организация, должность, период работы (для текущего места работы дата окончания не заполняется)	
16.2	Место нахождения организации	
16.3	Сфера деятельности организации	
16.4	Основные функции и обязанности кандидата	
17	Достижения (реализованные проекты)	
18	Иностранный язык, степень владения	
19	Публикации за последние 5 лет	

20	Государственные и ведомственные награды, награды Чеченской Республики (наименование награды, год награждения)	
21	Рекомендации, отзывы	
22	Контактная информация:	
22.1	Телефон 1	
22.2	Телефон 2	
22.3	Факс	
22.4	E-mail	

СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество)
дата рождения _____, проживающий (ая) по адресу _____

наименование основного документа, удостоверяющего личность

серия, номер, дата выдачи

наименование органа, выдавшего документ

в порядке и на условиях, определенных Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», даю согласие Администрации Главы и Правительства Чеченской Республики, находящейся по адресу: г. Грозный, проспект В.В. Путина 1б, на обработку моих персональных данных:

фамилия, имя, отчество;
дата рождения;
место рождения;
сведения о гражданстве;
сведения о знании иностранных языков;
сведения об образовании; профессии;
сведения об опыте работы (месяц и год поступления и ухода, должность, название и адрес организации);
сведения о семейном положении и составе семьи;
реквизиты паспорта (серия, номер, дата выдачи, наименование выдавшего органа);
адрес места жительства;
номер телефона;
сведения о присвоении классных чинов (при наличии);
сведения о наградах и других поощрениях;
сведения о судимости (при наличии);
сведения о лицах, которые могли бы дать рекомендации;
сведения об интересах, знаниях и навыках, в целях формирования резерва управленческих кадров, организации работы с резервом и его эффективного использования.

Настоящим даю согласие на совершение в вышеперечисленных целях следующих действий с моими персональными данными: сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение посредством смешанной обработки, передача моих персональных данных по внутренней сети Администрации Главы и Правительства Чеченской Республики, с передачей по информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Согласие действует в течение срока проведения конкурсных процедур, на период нахождения в резерве управленческих кадров (в случае включения в него) и в течение срока формирования необходимой отчетности после исключения из него (не более одного года).

Я ознакомлен(а) с правами субъекта персональных данных, предусмотренными главой 3 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

Всё вышеизложенное мною прочитано, мне понятно и подтверждается собственноручной подписью.

« ____ » _____ 20 ____ года
(дата)

(подпись)

(расшифровка)

Приложение № 2
к указу Главы
Чеченской Республики
от 09.06.2021 № 106

СОСТАВ
конкурсной комиссии по формированию резерва
управленческих кадров Чеченской Республики

Таймасханов Галас Султанович	Руководитель Администрации Главы и Правительства Чеченской Республики, председатель конкурсной комиссии
Берсункаев Гаиб Элишбиевич	заместитель Руководителя Администрации Главы и Правительства Чеченской Республики, директор правового департамента Администрации Главы и Правительства Чеченской Республики, заместитель председателя конкурсной комиссии
Дакашев Магомед-Эми Жабраилович	начальник отдела государственной службы и кадров департамента государственной гражданской службы Администрации Главы и Правительства Чеченской Республики, секретарь конкурсной комиссии
Члены конкурсной комиссии:	
Магомадов Абдул Абубакарович	заместитель Председателя Правительства Чеченской Республики
Байсултанов Идрис Хасаевич	министр образования и науки Чеченской Республики
Джунаидов Лема Актемирович	главный федеральный инспектор по Чеченской Республике Аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Северо-Кавказском федеральном округе (по согласованию)
Денильханов Исмаил Султанович	председатель Общественной палаты Чеченской Республики (по согласованию)
Баширов Усман Цокаевич	министр труда, занятости и социального развития Чеченской Республики
Кадыров Хас-Магомед Шахмомедович	мэр города Грозного (по согласованию)
Магамадов Мусхаб Желилович	заместитель Председателя Избирательной комиссии Чеченской Республики (по согласованию)
Солтагереев Хусайн Гиланович	председатель Республиканского союза «Федерация профсоюзов Чеченской Республики» (по согласованию)
Магамадов Супьян Султанович	директор института гуманитарных исследований Академии наук Чеченской Республики (по согласованию)
Даев Хож-Ахмед Буарович	директор департамента государственной гражданской службы Администрации Главы и Правительства Чеченской Республики
Хизриев Хасмагомед Хайдарович	Генеральный директор АО «Чеченнефтехимпром» (по согласованию)
Баймуратов Ломали Вахидович	Генеральный директор ООО «Газпром межрегионгаз Грозный» (по согласованию)
Саидов Заурбек Асланбекович	Ректор ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет» (по согласованию)
Байханов Исмаил Баутдинович	Временно исполняющий обязанности ректора ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» (по согласованию)

Минцаев Магомед Шавалович	Ректор ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова» (по согласованию)
Гагаев Ислам Шахманович	Директор Чеченского регионального филиала АО «Россельхозбанк» (по согласованию)

