

## ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ЭНСКА

Настоящий Порядок разработан в соответствии с Законом Российской Федерации от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в целях установления единых организационных принципов в работе с кадровым резервом на замещение муниципальных должностей муниципальной службы в администрации города Энска и ее структурных подразделениях с правами юридического лица, своевременного удовлетворения дополнительной потребности в кадрах муниципальных служащих, сокращения периода их адаптации при назначении на муниципальную должность и определяет порядок ведения резерва кадров муниципальных служащих муниципальной службы администрации г. Энска.

Работа с кадровым резервом осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральными законами «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Тамбовской области «О муниципальной службе в Тамбовской области», Уставом города Энска, Решением Энского городского Совета народных депутатов «Об утверждении реестра муниципальных должностей г. Энска» и другими нормативно-правовыми актами.

### Раздел 1. Общие положения

**1.1.** Кадровый резерв муниципальной службы администрации города Энска – это группа перспективных руководителей и специалистов, как состоящих, так и не состоящих на муниципальной службе, обладающих способностью к управленческой и иной предусмотренной законода-

тельством о муниципальной службе деятельности, отвечающих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы, готовых к замещению имеющих или образующихся вакантных должностей муниципальной службы.

**1.2.** Кадровый резерв является гарантом стабильности всех звеньев муниципальной службы, высокой эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей, стимулом повышения профессионализма и деловой активности муниципальных служащих.

**1.3.** Руководство работой с кадровым резервом осуществляет глава администрации города Энска.

**1.4.** Обязанности по выполнению организационной, координационной, методической работы и контрольной функции по формированию и ведению кадрового резерва осуществляет кадровая служба администрации города Энска.

**1.5.** В кадровый резерв на повышение должности включаются кандидатуры, отвечающие квалификационным требованиям, прошедшие аттестацию либо успешно сдавшие квалификационный экзамен и обладающие необходимыми профессиональными качествами.

**1.6.** Кадровый резерв формируется из:

- муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы администрации и ее структурных подразделений с правами юридического лица, успешно прошедших аттестацию или сдавших квалификационный экзамен;

- лиц, рекомендованных для включения в резерв кадров аттестационными комиссиями администрации и ее структурных подразделений;

- специалистов, прошедших обучение по государственным программам подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих;

- руководителей, специалистов предприятий, учреждений, организаций, обеспечивающих жизнедеятельность города и соответствующих установленным квалификационным требованиям;

- муниципальных служащих, уволенных с муниципальной службы в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением штата (численности);

- может формироваться из выпускников ВУЗов соответствующего профиля.

**1.7.** В кадровый резерв могут включаться граждане, не являющиеся муниципальными служащими, которые должны представить необходимые документы в кадровую службу администрации города Энска.

**1.8.** Муниципальные служащие, состоящие в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы, могут быть назначены на эти должности без участия в конкурсе.

**1.9.** Лицам, назначенным на должности муниципальной службы из кадрового резерва, испытательный срок не устанавливается.

### Раздел 2. Порядок ведения кадрового резерва

**2.1.** Основной целью формирования кадрового резерва является создание подготовленного к управлению состава кадров муниципальных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности муниципального управления, его совершенствования на основе подборки, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции