

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 08.04.2010 №49-р

В целях создания и эффективного использования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципальных образований Московской области:

1. Утвердить прилагаемые Методические рекомендации по формированию и организации работы с кадровым резервом для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправле-

ния муниципальных образований Московской области (далее – Методические рекомендации).

2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Московской области в соответствии с Методическими рекомендациями принять муниципальные правовые акты для создания кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

3. Отделу муниципальной службы организовать размеще-

ние настоящего распоряжения на сайте Управления государственной и муниципальной службы Московской области.

4. Контроль над исполнением настоящего распоряжения возложить на первого заместителя начальника Управления государственной и муниципальной службы Московской области Г.В. Чечкину.

*Начальник Управления
Л.Н. Калашникова*

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Общие положения

1. Настоящие Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Законом Московской области №137/2007-ОЗ «О муниципальной службе в Московской области».

2. Указанными законами установлено, что в соответствии с муниципальными правовыми актами в муниципальных образованиях может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

3. Формирование и организация работы с кадровым резервом для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципальных образований Московской области (далее – кадровый резерв), включая его эффективное использование, являются важнейшими направле-

ниями кадровой работы в муниципальных образованиях.

4. Целью создания кадрового резерва является формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы для решения вопросов местного значения органами местного самоуправления муниципального образования.

5. Основными задачами создания кадрового резерва являются:

1) реализация прав граждан на равный доступ к муниципальной службе;

2) обеспечение потребности органов местного самоуправления в высококвалифицированных специалистах;

3) усиление мотивации муниципальных служащих к повышению квалификации и получению дополнительного образования;

4) содействие профессиональному и должностному росту муниципальных служащих;

5) назначение на вакантную должность муниципальной служ-

бы лиц, обладающих необходимыми профессиональными знаниями, деловыми качествами.

Подбор кандидатов для включения в кадровый резерв

6. Руководители органов местного самоуправления определяют перечень должностей муниципальной службы, для замещения которых создается кадровый резерв, и утверждают его муниципальными правовыми актами. При составлении перечня руководители органов местного самоуправления вправе включить в него должности муниципальной службы категории «руководители».

7. Подбор кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляется в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными должностными инструкциями в соответствии с законодательством. Кандидат для включения в кадро-