

**АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

18.03.2021

№ 113

**Об утверждении Положения о порядке формирования
кадрового резерва для замещения вакантных должностей
муниципальной службы в Администрации Сосновского
муниципального района Нижегородской области и работы
с ним**

В соответствии со статьей 33 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 37 Закона Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-З «О муниципальной службе в Нижегородской области», Указом Губернатора Нижегородской области от 14.01.2014 № 1 «Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва Нижегородской области и кадрового резерва государственного органа Нижегородской области и работы с ними», руководствуясь Положением о муниципальной службе Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденное решением Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области от 23.03.2017 № 30-р (с изменениями от 01.06.2017 № 73-р, от 24.08.2017 № 98-р, от 26.04.2018 № 36-р, от 28.06.2018 № 56-р, от 29.11.2018 № 95-р, от 21.02.2019 № 21-р, от 26.09.2019 № 70-р, от 30.04.2020 № 40-р, от 26.11.20230 № 27-р), Администрация Сосновского муниципального района Нижегородской области **постановляет**:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и работы с ним.

2. Постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 09.08.2017 № 213 «Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и работы с ним» - отменить.

3. Управлению делами Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области (Е.В.Федина) обеспечить обнародование настоящего постановления путём направления его копии в МБУК «Межпоселенческая централизованная библиотечная система» Сосновского муниципального района Нижегородской области, а также разместить настоящее постановление в установленном порядке в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня принятия.

Глава местного самоуправления
Сосновского муниципального района

А.С.Зимин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Сосновского муниципального района
Нижегородской области
от 18.03.2021 № 113

**Положение
о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных
должностей муниципальной службы в Администрации Сосновского
муниципального района Нижегородской области и работы с ним**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и работы с ним (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Нижегородской области от 03 августа 2007 года № 99-З «О муниципальной службе в Нижегородской области», Указом Губернатора Нижегородской области от 14.01.2014 № 1 «Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва Нижегородской области и кадрового резерва государственного органа Нижегородской области и работы с ними», решением Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области от 23.03.2017 № 30-р (с изменениями от 01.06.2017 № 73-р, от 24.08.2017 № 98-р, от 26.04.2018 № 36-р, от 28.06.2018 № 56-р, от 29.11.2018 № 95-р, от 21.02.2019 № 21-р, от 26.09.2019 № 70-р, от 30.04.2020 № 40-р, от 26.11.2023 № 27-р) «Об утверждении Положения о муниципальной службе Сосновского муниципального района Нижегородской области».

1.2. Настоящее Положение устанавливает процедуру формирования резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, в отраслевых (функциональных) органах Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, наделенных правами юридического лица (далее – орган местного самоуправления), порядок зачисления в кадровый резерв и условия нахождения в нем, порядок работы с кадровым резервом.

1.3. Конкурс на включение в кадровый резерв не проводится при наличии вакантной должности муниципальной службы (в данном случае проводится конкурс для замещения вакантной должности, основным результатом которого будет замещенная вакантная должность).

1.4. Формирование кадрового резерва в органах местного самоуправления отдельных поселений, входящих в состав муниципального района, может осуществляться органами местного самоуправления Сосновского муниципального района Нижегородской области на основании соглашения о передаче полномочий по формированию кадрового резерва в органе местного самоуправления поселения.

В случае заключения соглашения о передаче осуществления полномочий по формированию кадрового резерва между органом местного самоуправления Сосновского муниципального района Нижегородской области и органом местного самоуправления поселения, входящего в состав данного муниципального района, действие настоящего Положения распространяется также на правоотношения, возникающие при формировании и использовании кадрового резерва в органах местного самоуправления поселений, входящих в состав Сосновского муниципального района Нижегородской области.

Кадровый резерв органа местного самоуправления поселения формируется

органом местного самоуправления муниципального района, которому переданы соответствующие полномочия, в порядке, установленном настоящим Положением.

1.5. Кадровый резерв представляет собой специально сформированный список муниципальных служащих и граждан Российской Федерации, не состоящих на муниципальной службе, соответствующих квалификационным требованиям и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для их назначения на должности муниципальной службы.

1.6. В кадровый резерв могут быть включены граждане Российской Федерации (далее – граждане), достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о муниципальной службе квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы.

1.7. Основными целями формирования кадрового резерва являются:

- обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;
- своевременное замещение вакантных должностей муниципальной службы в органе местного самоуправления;
- содействие формированию высокопрофессионального кадрового состава муниципальной службы;
- содействие должностному росту муниципальных служащих;
- сокращение периода профессиональной адаптации при назначении на вакантную должность муниципальной службы.

1.8. Основными принципами формирования кадрового резерва и работы с ним являются:

- добровольность включения в кадровый резерв;
- объективность оценки профессиональных и личностных качеств лиц, претендующих на включение в кадровый резерв;
- гласность в формировании и работе с кадровым резервом;
- ответственность руководителя органа местного самоуправления за формирование кадрового резерва и работу с ним;
- плановость в работе с кадровым резервом.

1.9. Срок пребывания муниципального служащего (гражданина) в кадровом резерве составляет 5 лет со дня его включения в кадровый резерв.

1.10. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв не влечет за собой обязательное назначение его на должность муниципальной службы.

1.11. Муниципальный служащий (гражданин) может находиться в кадровом резерве одного или нескольких органов местного самоуправления Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

2.1. Кадровый резерв формируется в органе местного самоуправления для замещения вакантных должностей муниципальной службы высшей, главной, ведущей и старшей групп должностей в соответствии с Реестром должностей муниципальной службы Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденным решением Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2.2. Граждане включаются в кадровый резерв:

- по результатам конкурса на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы;
- по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы (с письменного согласия указанных граждан).

2.3. Муниципальные служащие включаются в кадровый резерв:

2.3.1. по результатам конкурса на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы;

2.3.2. по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы;

2.3.3. на основании рекомендаций аттестационной комиссии на замещение вышестоящих должностей муниципальной службы;

2.3.4. в случае увольнения с муниципальной службы при ликвидации, реорганизации органа местного самоуправления или сокращении должностей муниципальной службы;

2.3.5. в случае увольнения с муниципальной службы в связи с призывом муниципального служащего на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

2.3.6. в случае увольнения с муниципальной службы в связи с восстановлением на службе муниципального служащего, ранее замещавшего эту должность муниципальной службы, по решению суда;

2.3.7. в случае увольнения с муниципальной службы в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с муниципальной службой (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства).

Включение муниципальных служащих в кадровый резерв в соответствии с подпунктами 2.3.2. – 2.3.7. настоящего пункта осуществляется с их письменного согласия.

2.4. В кадровый резерв включаются лица, закончившие обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по целевому направлению органов местного самоуправления в случае невозможности их назначения на должность муниципальной службы в связи с отсутствием вакантных мест (на основании их письменного согласия).

Включение в кадровый резерв лиц, закончивших обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по целевому направлению органов местного самоуправления, производится для замещения должностей муниципальной службы старшей группы.

2.5. В кадровый резерв также включаются лица, замещавшие выборные муниципальные должности, после прекращения своих полномочий на основании их письменного заявления.

Лицо, замещавшее выборную муниципальную должность, после прекращения своих полномочий имеет право представить письменное заявление на имя руководителя органа местного самоуправления о включении его кандидатуры в кадровый резерв данного органа местного самоуправления.

Включение лиц, замещавших выборные муниципальные должности, в кадровый резерв производится для замещения должностей муниципальной службы высшей группы при условии соответствия этих лиц квалификационным требованиям, предъявляемым к указанным должностям муниципальной службы. В случае, если указанное лицо не соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к высшей группе должностей муниципальной службы, это лицо включается в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы той группы должностей, которой лицо, замещавшее выборную муниципальную должность на постоянной основе, соответствует по квалификационным требованиям.

2.6. Конкурс на включение в кадровый резерв органа местного самоуправления проводится в порядке, установленном для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы.

Конкурс на включение в кадровый резерв органа местного самоуправления проводится конкурсной комиссией, образованной в органе местного самоуправления

для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы.

При проведении конкурса на включение в кадровый резерв, в правовом акте представителя нанимателя (работодателя) о проведении конкурса указывается должность в соответствии со штатным расписанием органа местного самоуправления, на которую проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

2.7. При принятии решения о включении в кадровый резерв оцениваются:

- соответствие муниципального служащего (гражданина) установленным квалификационным требованиям к должностям муниципальной службы органа местного самоуправления, включающим в себя требования к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей в рамках группы должностей по направлению деятельности;

- морально-психологические и деловые качества муниципального служащего (гражданина);

- опыт работы муниципального служащего (гражданина) по предполагаемому направлению деятельности.

2.8. Включение и исключение муниципального служащего (гражданина) в (из) кадровый(ого) резерв(а) оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя). Включение муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв производится с указанием группы должностей муниципальной службы, на которые они могут быть назначены.

2.9. Включение муниципальных служащих в кадровый резерв органа местного самоуправления в соответствии с подпунктами 2.3.4.-2.3.7. пункта 2.3. настоящего раздела производится для замещения должностей муниципальной службы той же группы должностей, к которой относится последняя замещаемая муниципальным служащим должность муниципальной службы.

2.10. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв органа местного самоуправления оформляется правовым актом органа местного самоуправления с указанием группы должностей муниципальной службы, на которые он может быть назначен, в течение одного календарного месяца после наступления одного из оснований для включения в кадровый резерв, указанных в подпунктах 2.3.1. – 2.3.2 пункта 2.3 настоящего раздела, и в течение 10 рабочих дней после подачи им заявления для включения в кадровый резерв в случаях, указанных в подпунктах 2.3.4. – 2.3.7. пункта 2.3. настоящего раздела.

2.11. Информирование муниципальных служащих (граждан), участвовавших в конкурсе на замещение вакантных должностей муниципальной службы или на включение в кадровый резерв, о включении их в кадровый резерв или об отказе во включении в кадровый резерв, осуществляется в соответствии с Положением о проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы и включения в кадровый резерв муниципальной службы в органах местного самоуправления Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденном решением Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области.

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

3.1. Работник, осуществляющий кадровое обеспечение органа местного самоуправления, ведет список муниципальных служащих (граждан), включенных в кадровый резерв органа местного самоуправления (далее - список кадрового резерва), по форме согласно Приложению № 1 к настоящему Положению на основании правового акта органа местного самоуправления о включении муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв органа местного самоуправления и исключении из него.

3.2. Орган местного самоуправления муниципального района, которому

переданы полномочия по формированию кадрового резерва органа местного самоуправления поселения, ведет список муниципальных служащих (граждан), включенных в кадровый резерв органа местного самоуправления поселения (далее – список кадрового резерва органа местного самоуправления поселения) в порядке, установленном настоящим Положением.

3.3. Изменения в список кадрового резерва органа местного самоуправления, а также в список кадрового резерва органа местного самоуправления поселения, вносятся в течение 10 рабочих дней со дня принятия соответствующего правового акта. Список кадрового резерва органа местного самоуправления, а также органа местного самоуправления поселения, в электронном виде поддерживается в актуальном состоянии постоянно и распечатывается на бумажном носителе ежегодно по состоянию на 1 января текущего года.

3.4. Назначение муниципального служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, на вакантную должность муниципальной службы осуществляется с его согласия по решению представителя нанимателя (работодателя).

3.5. Назначение муниципального служащего (гражданина) осуществляется в пределах группы должностей муниципальной службы, для замещения которой муниципальный служащий (гражданин) включен в кадровый резерв, в соответствии с квалификационными требованиями.

Основанием для назначения муниципального служащего (гражданина) на должность муниципальной службы из кадрового резерва является правовой акт органа местного самоуправления о включении в кадровый резерв.

3.6. При наличии вакантной должности муниципальной службы в органе местного самоуправления работник, осуществляющий кадровое обеспечение органа местного самоуправления, совместно с руководителем структурного подразделения (по наличию), в котором находится вакантная должность муниципальной службы, рассматривает кандидатуры из кадрового резерва органа местного самоуправления для возможного назначения на вакантную должность. По результатам предварительного рассмотрения представителю нанимателя (работодателю) вносится предложение о замещении вакантной должности муниципальной службы из кадрового резерва органа местного самоуправления, либо о проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, либо о замещении должности муниципальной службы в ином порядке, установленном действующим законодательством.

3.7. Муниципальный служащий (гражданин), включенный в кадровый резерв органа местного самоуправления по решению представителя нанимателя (работодателя) может быть назначен на должность муниципальной службы в любом органе местного самоуправления Сосновского муниципального района Нижегородской области в пределах группы должностей, на которую он включен в кадровый резерв, в случае его соответствия квалификационным требованиям.

Для этого, в случае отсутствия подходящих для замещения вакантной должности кандидатов в кадровом резерве органа местного самоуправления, данный орган местного самоуправления может направить в другой орган местного самоуправления Сосновского муниципального района Нижегородской области письменное обращение о предоставлении информации о кандидатах, включенных в кадровый резерв этого органа местного самоуправления, соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к вакантной должности. Запрашиваемая информация направляется органом местного самоуправления, получившим соответствующий запрос, в течение 10 рабочих дней со дня получения обращения.

3.8. Непосредственную работу с кадровым резервом осуществляет работник, осуществляющий кадровое обеспечение соответствующего органа местного самоуправления, которое в установленном порядке:

- 1) подготавливает проекты правовых актов о включении/исключении из кадрового резерва;
- 2) ведет список кадрового резерва, осуществляет работу по учету и пополнению данных кадрового резерва;
- 3) проводит анализ состояния кадрового резерва с учетом прогноза изменения организационной структуры и (или) штатной численности соответствующего органа местного самоуправления, оценки состояния и прогноза текучести кадров муниципальных служащих, прогноза исключения муниципальных служащих (граждан) из кадрового резерва;
- 4) ежегодно анализирует потребность в кадровом резерве, с учетом планируемого увеличения штатной численности либо образования вакантных должностей муниципальной службы.

3.9. Профессиональное развитие муниципального служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв органа местного самоуправления, осуществляется органом местного самоуправления, в котором муниципальный служащий (гражданин) включен в кадровый резерв.

4. ПОРЯДОК ИСКЛЮЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ (ГРАЖДАН) ИЗ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

4.1. Основанием исключения муниципального служащего из кадрового резерва являются:

- 1) личное заявление об исключении из кадрового резерва;
- 2) назначение на должность муниципальной службы из кадрового резерва;
- 3) понижение муниципального служащего в должности муниципальной службы по результатам аттестации;
- 4) совершение дисциплинарного проступка, за который к муниципальному служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части 1 статьи 27 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», пунктом 3 части 1 статьи 31 Закона Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-3;
- 5) нарушение запретов и ограничений, связанных с муниципальной службой, установленных статьями 13 и 14 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьями 12 и 13 Закона Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-3;
- 6) смерть (гибель) муниципального служащего, либо признание муниципального служащего безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;
- 7) письменный отказ муниципального служащего от замещения предложенной вакантной должности, относящейся к группе должностей муниципальной службы, для замещения которой муниципальный служащий состоял в кадровом резерве;
- 8) достижение предельного возраста пребывания на муниципальной службе, установленного частью 2 статьи 13 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», частью 2 статьи 12 Закона Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-3;
- 9) истечение срока пребывания в кадровом резерве.

4.2. Основанием исключения гражданина из кадрового резерва органа местного самоуправления являются:

- 1) личное заявление об исключении из кадрового резерва;
- 2) назначение на должность муниципальной службы из кадрового резерва;
- 3) смерть (гибель) гражданина, либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

4) письменный отказ гражданина от замещения предложенной вакантной должности, относящейся к группе должностей муниципальной службы, для замещения которой гражданин состоял в кадровом резерве органа местного самоуправления;

5) достижение предельного возраста пребывания на муниципальной службе, установленного частью 2 статьи 13 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», частью 2 статьи 12 Закона Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-3;

6) наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на муниципальную службу или нахождению его на муниципальной службе;

7) истечение срока пребывания в кадровом резерве.

4.3. При наступлении основания исключения муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва, орган местного самоуправления в течение 10 рабочих дней принимает решение об исключении данного муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва.

Решение об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва органа местного самоуправления оформляется правовым актом органа местного самоуправления.

4.3. При назначении на вакантную должность муниципальной службы в органе местного самоуправления из кадрового резерва другого органа местного самоуправления, орган местного самоуправления, в котором муниципальный служащий (гражданин) назначен на должность муниципальной службы, в течение 7 рабочих дней направляет в другой орган местного самоуправления копию приказа о назначении муниципального служащего (гражданина) на должность муниципальной службы. Орган местного самоуправления, в кадровый резерв которого включен данный муниципальный служащий (гражданин), в течение 10 рабочих дней со дня поступления информации о назначении муниципального служащего (гражданина) на должность муниципальной службы из кадрового резерва, принимает правовой акт об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва в связи с назначением его на должность муниципальной службы.

4.4. Сведения о включении/исключении муниципального служащего из кадрового резерва (копия соответствующего правового акта) вносятся в личное дело муниципального служащего в течение 10 рабочих дней со дня принятия правового акта.

4.5. Работник, ответственный за ведение кадровой работы в органе местного самоуправления, обеспечивает ознакомление муниципального служащего (гражданина) с правовым актом органа местного самоуправления об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва органа местного самоуправления путем направления ему копии правового акта органа местного самоуправления об исключении из кадрового резерва в течение 10 рабочих дней со дня принятия правового акта.

