

**АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 19.07.2024 г.

№ 1053

**Об утверждении Положения о кадровом резерве на  
муниципальной службе в администрации Сосновского  
муниципального округа Нижегородской области и работы с  
НИМ**

В соответствии с Законом Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-3 «О муниципальной службе в Нижегородской области», Положением о кадровом резерве на государственной гражданской службе Нижегородской области, утвержденным Указом Губернатора Нижегородской области от 30.12.2021 № 257 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Нижегородской области» администрация Сосновского муниципального округа Нижегородской области **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве на муниципальной службе в администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области и работы с ним.

2. Отменить постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 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».

3. Отраслевым (функциональным) органам администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области утвердить Положение о кадровом резерве на муниципальной службе в соответствующем отраслевом (функциональном) органе своим локальным актом.

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

5. Ответственность за исполнение настоящего постановления возложить на консультанта юридического отдела управления делами администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области (Курникова И.В.).

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации округа, начальника управления делами администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области (Федина Е.В.).

Глава местного самоуправления  
Сосновского муниципального округа

А.С.Зимин

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Сосновского муниципального округа  
Нижегородской области  
от 19.07.2024 № 1053

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ  
В АДМИНИСТРАЦИИ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И РАБОТЫ С НИМ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-З «О муниципальной службе в Нижегородской области», Положением о кадровом резерве на государственной гражданской службе Нижегородской области, утвержденным Указом Губернатора Нижегородской области от 30.12.2021 № 257 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Нижегородской области» и устанавливает порядок формирования кадрового резерва на муниципальной службе в администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области (далее – администрации округа) и работы с ним.

1.2. Основными целями формирования кадрового резерва являются:

- обеспечения равного доступа граждан Российской Федерации (далее - граждане) к муниципальной службе;
- своевременное замещение вакантных должностей муниципальной службы;
- содействие формированию высокопрофессионального кадрового состава муниципальной службы;
- содействие должностному росту муниципальных служащих в администрации;

1.3. Основными принципами формирования кадрового резерва являются:

- а) добровольность включения муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв;
- б) гласность при формировании кадрового резерва;
- в) соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;
- г) приоритетность формирования кадрового резерва на конкурсной основе;
- д) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей муниципальной службы в структурных подразделениях администрации округа;
- е) взаимосвязь должностного роста гражданских служащих с результатами оценки их профессионального уровня;
- ж) персональная ответственность главы местного самоуправления Сосновского муниципального округа Нижегородской области за качество отбора муниципальных служащих (граждан) для включения в кадровый резерв и создание условий для должностного роста муниципальных служащих;
- з) объективность оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих (граждан), претендующих на включение в кадровый резерв, с учетом опыта их работы в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организациях.

1.4. Информация о формировании кадрового резерва и работе с ним размещается на официальном сайте администрации округа в порядке, установленном действующим законодательством.

**2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

2.1. Кадровый резерв формируется для замещения вакантных должностей муниципальной службы высшей, главной, ведущей и старшей групп должностей в соответствии с Реестром должностей муниципальной службы в Нижегородской области, утвержденным Законом Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-З «О муниципальной службе в Нижегородской области».

2.2. Кадровая работа, связанная с формированием кадрового резерва, организацией работы с ним и его эффективным использованием в отношении администрации округа, осуществляется управлением делами администрации округа.

2.3. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв и исключение из него оформляется распоряжением администрации округа. Включение муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв производится с указанием группы должностей муниципальной службы, на которые они могут быть назначены.

2.4. В кадровый резерв включаются муниципальные служащие (граждане), соответствующие квалификационным требованиям и обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами для их назначения на должность муниципальной службы:

- 1) граждане - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;
- 2) граждане - по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы;
- 3) муниципальные служащие - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;
- 4) муниципальные служащие - по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы;
- 5) муниципальные служащие - на основании рекомендаций аттестационной комиссии на замещение вышестоящих должностей муниципальной службы;
- 6) муниципальные служащие - в случае увольнения с муниципальной службы при ликвидации, реорганизации органа местного самоуправления или сокращении должностей муниципальной службы;
- 7) муниципальные служащие - в случае увольнения с муниципальной службы в связи с призывом муниципального служащего на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;
- 8) муниципальные служащие - в случае увольнения с муниципальной службы в связи с восстановлением на службе муниципального служащего, ранее замещавшего эту должность муниципальной службы, по решению суда;
- 9) муниципальные служащие - 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).

2.5. Муниципальные служащие (граждане), которые указаны в подпункте 2 и подпункте 4 пункта 2.4 настоящего Положения и не стали победителями конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, однако профессиональный уровень, профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии, по рекомендации этой комиссии с их согласия включаются в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы той же группы, к которой относилась вакантная должность муниципальной службы, на замещение которой проводился конкурс.

2.6. Муниципальные служащие, которые указаны в подпункте 5 пункта 2.4 настоящего Положения и которые по результатам аттестации признаны аттестационной комиссией соответствующими замещаемой должности муниципальной службы и рекомендованы ею к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста, с их согласия включаются в кадровый резерв в течение одного месяца после

проведения аттестации.

2.7. Включение муниципальных служащих в кадровый резерв в соответствии с подпунктами 4 - 9 пункта 2.4. настоящего Положения осуществляется с их письменного согласия.

2.8. Включение муниципальных служащих в кадровый резерв, указанных в подпунктах 6 - 9 пункта 2.4 настоящего Положения, производится для замещения должностей муниципальной службы той же группы должностей, к которой относится последняя замещаемая должность муниципальной службы.

2.9. В кадровый резерв включаются лица, закончившие обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по целевому направлению (в случае невозможности их назначения на должность муниципальной службы в связи с отсутствием вакантных мест (на основании их письменного согласия), для замещения должностей муниципальной службы ведущей, старшей группы должностей.

2.10. В кадровый резерв не может быть включен муниципальный служащий, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 части 1 статьи 31 Закона Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-З «О муниципальной службе в Нижегородской области».

2.11. Муниципальный служащий (гражданин) исключается из кадрового резерва по истечении пяти лет с даты включения в кадровый резерв.

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

2.13. Конкурс на включение муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв (далее - конкурс) объявляется по решению главы местного самоуправления Сосновского муниципального округа Нижегородской области.

2.14. Конкурс на включение в кадровый резерв проводится в соответствии с порядком, установленным решением Совета депутатов Сосновского муниципального округа Нижегородской области «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы и включение в кадровый резерв муниципальной службы в органах местного самоуправления Сосновского муниципального округа Нижегородской области».

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

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

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

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

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

2.17. Муниципальный служащий (гражданин), состоящий в кадровом резерве, может быть назначен на должность муниципальной службы в любом структурном подразделении администрации округа в пределах группы должностей, на которую он включен в кадровый резерв, а также на нижестоящую должность в случае его соответствия квалификационным требованиям.

### **III. ПОРЯДОК РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ**

3.1. Непосредственную работу с кадровым резервом осуществляет управление делами администрации округа, которое в установленном порядке:

- 1) подготавливает проекты распоряжений администрации округа о включении/исключении из кадрового резерва;
- 2) ведет список кадрового резерва, по форме согласно приложению к настоящему Положению;
- 3) обеспечивает ознакомление муниципального служащего (гражданина) с правовым актом о включении в кадровый резерв или об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва путем направления (выдачи) муниципальному служащему (гражданину) копии правового акта в течение 14 рабочих дней со дня принятия правового акта.

3.2. В личных делах муниципальных служащих хранятся копии правовых актов о включении в кадровый резерв и об исключении из кадрового резерва.

3.3. Основанием для назначения муниципального служащего (гражданина) на должность муниципальной службы из кадрового резерва является распоряжение администрации округа о включении в кадровый резерв.

#### **IV. ИСКЛЮЧЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО (ГРАЖДАНИНА) ИЗ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

4.1. Исключение муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва оформляется распоряжением администрации округа.

4.2. Основаниями исключения муниципального служащего из кадрового резерва являются:

- 1) личное заявление;
- 2) назначение на должность муниципальной службы из кадрового резерва, а также на нижестоящую должность;
- 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 2 части 1 статьи 31 Закона Нижегородской области 03.08.2007 № 99-З «О муниципальной службе в Нижегородской области»;
- 5) истечение срока пребывания в кадровом резерве.

4.3. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва являются:

- 1) личное заявление;
- 2) назначение на должность муниципальной службы из кадрового резерва, а также на нижестоящую должность;
- 3) смерть (гибель) гражданина либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;
- 4) признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- 5) наличие заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу и подтвержденного заключением медицинской организации;
- 6) достижение предельного возраста пребывания на муниципальной службе, установленного частью 2 статьи 12 Закона Нижегородской области 03.08.2007 № 99-З «О муниципальной службе в Нижегородской области»;
- 7) осуждение гражданина к наказанию, исключающему возможность поступления на муниципальную службу, по приговору суда, вступившему в законную силу;
- 8) выход гражданина из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;
- 9) признание гражданина полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

10) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;

11) непрерывное пребывание в кадровом резерве более пяти лет.

