**ПОСТУПЛЕНИЕ НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ И ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ**

С 12.03.2024 года вступает в законную силу Федеральный закон от 12 декабря 2023 № 594-ФЗ «О внесении изменений в статью 12 Федерального закона «О системе государственной гражданской службы Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Так согласно вносимым изменениям, Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» дополнен статьей 15.2 «Представление анкеты, сообщение об изменении сведений, содержащихся в анкете, и проверка таких сведений».

Теперь, Гражданин при поступлении на муниципальную службу представляет анкету.

Муниципальный служащий сообщает в письменной форме представителю нанимателя (работодателю) о ставших ему известными изменениях сведений, содержащихся в анкете.

Сведения, содержащиеся в анкете, могут быть проверены по решению представителя нанимателя (работодателя) или уполномоченного им лица.

Проверка сведений, содержащихся в анкете, осуществляется кадровой службой муниципального органа путем направления в органы публичной власти и организации, обладающие соответствующей информацией, запросов в письменной форме, в том числе посредством государственных информационных систем. Органы публичной власти и организации, обладающие соответствующей информацией, обязаны предоставить запрашиваемую информацию не позднее одного месяца со дня получения указанного запроса.

Форма анкеты, в том числе перечень включаемых в нее сведений, порядок и сроки их актуализации устанавливаются Президентом Российской Федерации.

В соответствии с вносимыми изменениями в ст. 12 данного Федерального закона, на муниципальных служащих возложена обязанность - сообщать в письменной форме представителю нанимателя (работодателю) о ставших ему известными изменениях сведений, содержащихся в анкете, предусмотренной статьей 15.2 настоящего Федерального закона, за исключением сведений, изменение которых произошло по решению представителя нанимателя (работодателя).

Служебный контракт или трудовой договор можно расторгнуть по инициативе представителя нанимателя или работодателя в случае представления при поступлении на службу либо в период ее прохождения подложных документов или заведомо ложных сведений, подтверждающих соблюдение ограничений, запретов и требований, нарушение которых препятствует замещению должности, а также в случае непредставления документов или сведений, свидетельствующих о несоблюдении таких ограничений, запретов и требований.

Помощник прокурора Н.В. Мирюк