

Решение Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области
от 31 января 2013 г. N 491
"Об утверждении Положения о кадровом резерве на муниципальной службе"

В соответствии с [Федеральным законом](#) от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", [Законом](#) Нижегородской области от 03.08.2007 N 99-З "О муниципальной службе в Нижегородской области" и в целях обеспечения проведения единой кадровой политики в области подбора и расстановки кадров муниципальных служащих, повышения эффективности муниципальной службы в городском округе, на основании [статьи 37](#) Устава городского округа город Дзержинск, Городская Дума решила:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) о кадровом резерве на муниципальной службе.
2. [Опубликовать](#) настоящее решение в средствах массовой информации.
3. Настоящее решение вступает в силу с 01 марта 2013 года, но не ранее даты его [официального опубликования](#).
4. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на комитет Городской Думы по правам человека, местному самоуправлению, правопорядку, связям с общественными организациями и депутатской этике.

Глава города

В.А. Чумазин

Приложение
к [решению](#) Городской Думы
от 31 января 2013 г. N 491

Положение
о кадровом резерве на муниципальной службе

Положение о кадровом резерве на муниципальной службе определяет порядок формирования кадрового резерва органов местного самоуправления и кадрового резерва на муниципальной службе в городском округе город Дзержинск (далее - кадровый резерв) и его подготовки для замещения должностей муниципальной службы в городском округе город Дзержинск (далее - муниципальная служба) в органах местного самоуправления городского округа город Дзержинск (далее - орган местного самоуправления) с целью установления единых принципов формирования кадрового резерва и работы с ним, включая профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих, совершенствование деятельности по подбору и расстановке муниципальных служащих, обеспечение обновления кадрового состава органов местного самоуправления, его эффективного использования для повышения уровня качества оказываемых муниципальных услуг и исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей.

Статья 1. Цели и принципы формирования кадрового резерва

1. Формирование кадрового резерва проводится в целях:
 - 1) своевременного удовлетворения дополнительной потребности в кадрах муниципальных служащих и сокращения периода их адаптации при назначении на

должности;

2) замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления в порядке должностного роста муниципального служащего;

3) совершенствования кадровой работы по подбору и расстановке кадров муниципальных служащих, улучшения их качественного состава;

4) содействие формированию высокопрофессионального кадрового состава муниципальной службы.

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

1) обеспечение равного доступа и добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв;

2) профессионализм и компетентность лиц, включенных в кадровый резерв, создание условий для профессионального роста муниципальных служащих;

3) гласность, доступность информации о формировании кадрового резерва;

4) создание условий для должностного роста муниципальных служащих, состоящих в кадровом резерве;

5) объективность оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих.

3. Формирование кадрового резерва является составной частью кадровой работы.

Статья 2. Содержание (состав) кадрового резерва

1. Кадровый резерв представляет собой список муниципальных служащих и лиц, не состоящих на муниципальной службе, отвечающих квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующим должностям муниципальной службы.

Информация об изменениях:

Часть 2 изменена. - [Решение](#) Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 25 октября 2018 г. N 589

[См. предыдущую редакцию](#)

2. Кадровый резерв состоит из 3 разделов:

1) I раздел "Список муниципальных служащих (граждан), включенных в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы в Городской Думе", который хранится в Городской Думе;

2) II раздел "Список муниципальных служащих (граждан), включенных в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы в Администрации города", который хранится в Администрации города;

3) III раздел "Список муниципальных служащих (граждан), включенных в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы в контрольно-счетной палате города", который хранится в контрольно-счетной палате города.

3. Кадровый резерв органа местного самоуправления, представляющий соответствующий раздел кадрового резерва, формируется для замещения вакантных должностей муниципальной службы в данном органе местного самоуправления.

Кадровый резерв на муниципальной службе в городском округе город Дзержинск, содержащий все разделы, указанные в [части 2](#) настоящей статьи, формируется для замещения вакантных должностей муниципальной службы во всех органах местного самоуправления.

Статья 3. Формирование кадрового резерва

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.

2. Кадровый резерв формируется с учетом прогноза изменения организационной структуры и (или) штатной численности органов местного самоуправления, оценки состояния и прогноза текучести кадров муниципальных служащих, итогов работы с кадровым резервом за предыдущий календарный год, прогноза исключения муниципальных служащих (граждан) из кадрового резерва.

В органах местного самоуправления ежегодно анализируется потребность в кадровом резерве, с учетом планируемого увеличения штатной численности либо образования вакантных должностей муниципальной службы, и определяется необходимая численность кандидатов на включение в кадровый резерв по конкретной должности муниципальной службы.

3. Муниципальный служащий (гражданин) может состоять в кадровом резерве в нескольких органах местного самоуправления.

4. В кадровый резерв на замещение вакантной должности муниципальной службы могут быть включены несколько муниципальных служащих (граждан).

5. Руководитель органа местного самоуправления осуществляет общее руководство и несет ответственность за организацию работы по формированию кадрового резерва органа местного самоуправления, а также за своевременное назначение муниципальных служащих (граждан), состоящих в кадровом резерве, на должности муниципальной службы.

Информация об изменениях:

Часть 6 изменена. - [Решение](#) Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 24 мая 2018 г. N 513

[См. предыдущую редакцию](#)

6. Срок пребывания муниципального служащего (гражданина) в кадровом резерве для замещения должностей муниципальной службы определенной группы составляет три года со дня его включения в кадровый резерв.

Срок пребывания муниципального служащего (гражданина), прошедших в соответствии с [законодательством](#) Российской Федерации целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы, в кадровом резерве для замещения должностей муниципальной службы определяется сроком его обучения.

7. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв не влечет за собой обязательное назначение его на должность муниципальной службы, за исключением лиц, с которыми в соответствии с [законодательством](#) Российской Федерации, [законодательством](#) Нижегородской области заключен договор о целевом обучении.

Статья 4. Использование сведений кадрового резерва

1. Кадровый резерв используется:

1) для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органе местного самоуправления, в том числе в порядке должностного роста муниципального служащего;

2) для замещения вакантной должности муниципальной службы в другом органе местного самоуправления, в том числе в порядке должностного роста муниципального служащего;

3) в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2. В случае отсутствия кандидатов в соответствующем разделе кадрового резерва орган местного самоуправления может направить в другой орган местного самоуправления письменное обращение о представлении информации о кандидатах, включенных в другой раздел кадрового резерва, соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к вакантной должности. Информация представляется органом местного самоуправления в течение 3 рабочих дней со дня получения обращения.

Статья 5. Порядок включения муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв

1. В кадровый резерв включаются муниципальные служащие (граждане), соответствующие квалификационным требованиям и обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами для их назначения на должности муниципальной службы в порядке, установленном настоящим Положением.

Информация об изменениях:

Решением Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 28 февраля 2017 г. N 290 в часть 2 статьи 5 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу после официального опубликования названного решения

См. текст части в предыдущей редакции

2. В кадровый резерв включаются муниципальные служащие:

1) прошедшие конкурс на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы;

2) прошедшие конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы;

3) окончившие обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по целевому направлению органов местного самоуправления;

4) рекомендованные аттестационной комиссией на замещение вышестоящих должностей муниципальной службы;

5) уволенные с муниципальной службы в связи с сокращением должностей муниципальной службы, либо ликвидацией, реорганизацией органа местного самоуправления;

6) уволенные с муниципальной службы в связи с призывом муниципального служащего на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

7) уволенные с муниципальной службы в связи с восстановлением на службе муниципального служащего, ранее замещавшего эту должность муниципальной службы, по решению суда;

8) уволенные с муниципальной службы в связи с избранием или назначением муниципального служащего на государственную должность, избранием или назначением на муниципальную должность, избранием на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в органе местного самоуправления;

9) уволенные с муниципальной службы в связи с наступлением чрезвычайных

обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с муниципальной службой (военных действий, катастроф, стихийных бедствий, крупных аварий, эпидемий и других чрезвычайных обстоятельств).

Включение муниципальных служащих в кадровый резерв в соответствии с [пунктами 2, 5, 6](#) настоящей части осуществляется с их письменного согласия.

Информация об изменениях:

Решением Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 28 февраля 2017 г. N 290 в часть 3 статьи 5 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу после официального опубликования названного решения

[См. текст части в предыдущей редакции](#)

3. В кадровый резерв включаются граждане:

1) прошедшие конкурс на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы;

2) прошедшие конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы;

3) окончившие обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по целевому направлению органов местного самоуправления.

Включение граждан в кадровый резерв в соответствии с [пунктом 2](#) настоящей части осуществляется с их письменного согласия.

Информация об изменениях:

Часть 4 изменена с 25 декабря 2020 г. - Решение Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 17 декабря 2020 г. N 69

[См. предыдущую редакцию](#)

4. Лица, замещающие выборные муниципальные должности на постоянной основе, после прекращения своих полномочий включаются в кадровый резерв без проведения конкурса.

5. Конкурс на включение в кадровый резерв проводится в порядке, предусмотренном [статьей 7](#) настоящего Положения.

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

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

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

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

7. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв органа местного самоуправления оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя). Копия правового акта приобщается к личному делу муниципального служащего, выдается или направляется гражданину заказным письмом с уведомлением о вручении в течение трех рабочих дней со дня принятия правового акта.

Информация об изменениях:

Часть 8 изменена с 8 февраля 2019 г. - Решение Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 31 января 2019 г. N 666

[См. предыдущую редакцию](#)

8. Включение муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв производится с указанием группы должностей муниципальной службы, на которые они могут быть назначены.

Включение муниципальных служащих в кадровый резерв в соответствии с [пунктами 5 - 9 части 2](#) настоящей статьи производится для замещения должностей муниципальной службы той же группы должностей муниципальной службы, к которой относится последняя замещаемая муниципальным служащим должность. В случае нахождения муниципального служащего в кадровом резерве для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста, он сохраняет право находиться в кадровом резерве. В указанном случае срок пребывания в кадровом резерве исчисляется со дня, следующего за днем увольнения с муниципальной службы.

Включение лиц, замещавших выборные муниципальные должности, в кадровый резерв в соответствии с [частью 4](#) настоящей статьи производится для замещения должностей высшей группы должностей муниципальной службы 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, соответствует по квалификационным требованиям.

Статья 6. Порядок исключения муниципальных служащих (граждан) из кадрового резерва

1. Основаниями исключения муниципального служащего из кадрового резерва являются:

- а) личное заявление;
- б) назначение на должность муниципальной службы из кадрового резерва;
- в) нарушение запретов и ограничений, связанных с муниципальной службой, установленных [статьями 13 и 14](#) Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации");
- г) смерть (гибель) муниципального служащего, либо признание муниципального служащего безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;
- д) письменный отказ муниципального служащего от замещения предложенной вакантной должности, относящейся к группе должностей муниципальной службы, для замещения которой муниципальный служащий состоял в кадровом резерве;
- е) достижение предельного возраста, установленного [Федеральным законом](#) "О муниципальной службе в Российской Федерации" для пребывания на муниципальной службе;
- ж) истечение срока пребывания в кадровом резерве.

2. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва являются:

- а) личное заявление;
- б) назначение на должность муниципальной службы из кадрового резерва;
- в) смерть (гибель) гражданина, либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;
- г) письменный отказ гражданина от замещения предложенной вакантной

должности, относящейся к группе должностей муниципальной службы, для замещения которой гражданин состоял в кадровом резерве;

д) достижение предельного возраста, установленного [Федеральным законом "О муниципальной службе в Российской Федерации"](#) для пребывания на муниципальной службе;

е) при наступлении и (или) обнаружении обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на муниципальную службу или нахождению его на муниципальной службе;

ж) истечение срока пребывания в кадровом резерве.

3. Решение об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя). Копия указанного правового акта приобщается к личному делу муниципального служащего, выдается или направляется гражданину.

4. Информация об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва доводится до сведения лица, исключенного из кадрового резерва, путем направления структурным подразделением органа местного самоуправления, ответственным за ведение кадровой работы, копии правового акта органа местного самоуправления об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва заказным письмом с уведомлением о вручении в течение трех рабочих дней со дня принятия правового акта.

Статья 7. Организация проведения конкурса на включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв

1. Конкурс на включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв (далее - конкурс) проводится в порядке, предусмотренном [Положением](#) о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы, утвержденным [постановлением](#) Городской Думы от 29.05.2008 N 338, (далее - Положение о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы) с учетом требований настоящей статьи.

Решение о проведении конкурса принимает представитель нанимателя (работодатель) в форме издания правового акта о проведении конкурса. Правовой акт о проведении конкурса должен содержать информацию, предусмотренную [пунктами 1 - 3, 5 - 10 части 6 статьи 1](#) Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

2. Перечень документов, необходимых для участия муниципальных служащих (граждан) в конкурсе, а также порядок публикации объявлений о приеме этих документов и проведении конкурса устанавливаются в соответствии со [статьей 2](#) Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

3. Муниципальному служащему (гражданину), изъявившему желание участвовать в конкурсе, отказывается в допуске к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к должности муниципальной службы, на замещение которой он претендует, а также в связи с ограничениями, установленными действующим законодательством для поступления на муниципальную службу и ее прохождения.

Претендент, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. [Утратила силу.](#)

[См. текст части 4 статьи 7](#)

5. Утратила силу.

Информация об изменениях:

[См. текст части 5 статьи 7](#)

6. Утратила силу.

Информация об изменениях:

[См. текст части 6 статьи 7](#)

Статья 8. Порядок замещения должностей из кадрового резерва

1. Назначение муниципального служащего (гражданина), состоящего в любом из разделов кадрового резерва, на вакантную должность муниципальной службы осуществляется с его согласия по решению представителя нанимателя (работодателя).

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.

Информация об изменениях:

[Решением Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 23 марта 2017 г. N 305 в часть 2 статьи 8 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу после официального опубликования названного решения](#)

[См. текст части в предыдущей редакции](#)

2. При наличии вакантной должности муниципальной службы в органе местного самоуправления структурное подразделение, ответственное за ведение кадровой работы, совместно с руководителем структурного подразделения, в котором находится вакантная должность, рассматривают кандидатуры из соответствующего раздела кадрового резерва для возможного назначения на вакантную должность.

По результатам предварительного рассмотрения представителю нанимателя (работодателю) вносится предложение о замещении вакантной должности муниципальной службы из кадрового резерва, либо о проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, либо о замещении должности муниципальной службы в ином порядке, предусмотренном [частью 2 статьи 1](#) Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

При наличии вакантных должностей муниципальной службы представитель нанимателя (работодатель) имеет право запросить у другого органа местного самоуправления информацию о муниципальных служащих (гражданах), включенных в другой раздел кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы соответствующей группы.

3. При назначении на вакантную должность муниципальной службы в органе местного самоуправления из раздела кадрового резерва, который ведется другим органом местного самоуправления, копия правового акта о назначении муниципального служащего (гражданина) на должность муниципальной службы в течение трех рабочих дней со дня издания направляется в орган местного самоуправления, который ведет указанный раздел кадрового резерва.

Статья 9. Ведение кадрового резерва

Информация об изменениях:

Часть 1 изменена. - Решение Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 25 октября 2018 г. N 589

[См. предыдущую редакцию](#)

1. Ведение кадрового резерва осуществляется Городской Думой, администрацией города и контрольно-счетной палатой города по разделам, указанным в **части 2 статьи 2** настоящего Положения, соответственно.

Кадровая служба соответствующего органа местного самоуправления формирует список муниципальных служащих (граждан), включенных в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы (далее - список кадрового резерва).

Список кадрового резерва органа местного самоуправления, представляющий соответствующий раздел кадрового резерва, формируется городской Думой, администрацией города и контрольно-счетной палатой города составляется по форме согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

2. На муниципального служащего, включенного в кадровый резерв, оформляется учетная карточка муниципального служащего, зачисленного в резерв, согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

Информация об изменениях:

Часть 3 изменена. - Решение Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 24 мая 2018 г. N 513

[См. предыдущую редакцию](#)

3. Изменения и дополнения в кадровый резерв вносятся в двухнедельный срок со дня принятия правового акта.

Информация об изменениях:

Часть 4 изменена. - Решение Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 24 мая 2018 г. N 513

[См. предыдущую редакцию](#)

4. Списки кадрового резерва формируются ежегодно соответствующими органами местного самоуправления по состоянию на 1 января текущего года на бумажном носителе и в электронном виде. К кадровому резерву, формируемому на бумажном носителе, прилагаются копии правовых актов о включении (исключении) муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв.

Информация об изменениях:

Статья 10 изменена. - Решение Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 25 октября 2018 г. N 589

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 10. Организация работы с кадровым резервом

1. Непосредственную работу с кадровым резервом осуществляет кадровая служба соответствующего органа местного самоуправления, которая в установленном порядке:

- 1) подготавливает проекты правовых актов о включении муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв;
- 2) составляет список кадрового резерва;
- 3) ведет работу по учету и пополнению данных кадрового резерва;
- 4) 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;

5) организует получение дополнительного профессионального образования муниципальными служащими, включенными в кадровый резерв.

2. Профессиональное развитие муниципальных служащих осуществляется:

1) городской Думой - в отношении муниципальных служащих, включенных в I раздел кадрового резерва;

2) администрацией города - в отношении муниципальных служащих, включенных во II раздел кадрового резерва;

3) контрольно-счетной палатой города - в отношении муниципальных служащих, включенных в III раздел кадрового резерва.

Председатель Комитета

С.В. Алмаев

Приложение 1
к [Положению](#)
о кадровом резерве
на муниципальной службе

Анкета

[Утратило силу.](#)

Информация об изменениях:

[См. текст приложения](#)

Приложение 2 изменено. - [Решение](#) Городской Думы г. Дзержинска Нижегородской области от 24 мая 2018 г. N 513

[См. предыдущую редакцию](#)

Приложение 2
к [Положению](#)
о кадровом резерве
на муниципальной службе
(с изменениями от 24 мая 2018 г.)

Список **кадрового резерва**

(наименование органа местного самоуправления)

(должность муниципальной службы, для замещения которой муниципальный служащий (гражданин) включен в кадровый резерв)

N п/п	Фамилия Имя Отчество	Год, число и месяц рождения	Образование (учебные заведения, которые окончил муниципальный служащий (гражданин), дата окончания, специальность, направление подготовки	Место работы, должность	Стаж		Дата проведения конкурса на включение в кадровый резерв либо на замещение вакантной должности муниципальной службы	Отметка о дополнительном образовании, курсах повышения квалификации за последние три года	Отметка о назначении на должность муниципальной службы (дата и номер правового акта)	Контактный телефон
					по специальности , направлению подготовки	государственной и муниципальной службы				

Руководитель органа
местного самоуправления
Нижегородской области

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение 3
к **Положению**
о кадровом резерве
на муниципальной службе

Учетная карточка N _____
муниципального служащего, зачисленного в резерв

_____ (наименование структурного подразделения)

_____ (Ф.И.О.)

Личное дело N _____

Год рождения _____

Образование

_____ (где, когда и какое учебное заведение окончил)

Специальность

Ученая

степень

Ученое

звание

Замещаемая

должность

С

какого

времени

Общий

стаж

руководящей

работы

Зачислен

в

резерв

на

должность

На

основании

Дата _____ Подпись работника _____
кадровой службы

Результаты работы:

Дата	Содержание задания (поручения, учеба, стажировки и т.д.)	Оценка выполненной работы

Заключение:

1. Оставить в резерве.
2. Выдвинуть на должность.
3. Исключить из резерва.

На основании _____

Дата _____ Подпись работника _____
кадровой службы