

ПРОКУРАТУРА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

Отдел по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции



Памятка работодателю, принимающему на работу бывшего государственного или муниципального служащего

Статьей 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон) установлены ограничения по трудоустройству для бывших государственных (муниципальных) служащих (далее – бывший служащий), а также обязанности работодателя, который принимает на работу бывшего служащего.

Работодатель при заключении трудового договора с бывшим служащим обязан в 10-дневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту службы бывшего служащего (часть 4 статьи 12 Федерального закона).

Неисполнение работодателем вышеуказанной обязанности является правонарушением и влечет ответственность, установленную статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в виде наложения административного штрафа: на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

Поскольку наступление вредных последствий не является квалифицирующим признаком объективной стороны данного административного правонарушения, отсутствие указанных последствий не может свидетельствовать о его малозначительности.

Существенная угроза охраняемым общественным отношениям заключается в данном случае не в наступлении каких-либо материальных последствий правонарушения, а в ненадлежащем отношении работодателя к исполнению своих обязанностей.

Согласно Определению Конституционного суда Российской Федерации от 25.09.2014 года № 2020-О установление в части 4 статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии

коррупции» и части 3 статьи 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующей обязанности работодателя направлено на повышение эффективности противодействия коррупции и основывается на принципах приоритетного применения мер по предупреждению коррупции и комплексного использования политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер для борьбы с этим явлением. Данные правовые нормы ориентированы на обеспечение безопасности государства.

В соответствии со статьей 4.5 КоАП РФ срок привлечения к административной ответственности по указанной статье составляет 6 лет.

Таким образом, в случае, если на работу устраивается бывший служащий работодателю следует обратить внимание на следующее.

1. Выяснить у бывшего служащего, включена ли замещаемая (замещаемые) ранее им должность (должности) в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, поскольку данный факт является основным критерием необходимости сообщать представителю нанимателя (работодателю) о приеме на работу вышеуказанного лица.

В данном случае речь идет о следующих перечнях должностей:

раздел I или раздел II перечня, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 557;

перечень должностей, определенный руководителем государственного органа в соответствии с разделом III перечня, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 557;

перечни должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, утвержденные руководителями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления (пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 27 июля 2010 г. № 925).

Ознакомиться с данными перечнями можно в справочно-правовых системах, а также на официальном сайте федерального государственного органа в разделе, посвященном вопросам противодействия коррупции, на официальном сайте органа государственной власти Республики Карелия и органа местного самоуправления, в котором бывший служащий проходил службу.

Информацию о включении той или иной должности государственной (муниципальной) службы в соответствующий перечень также можно получить по запросу в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления, в которых бывший служащий проходил службу.

Обращаем внимание, что согласно части 2 статьи 12 Федерального закона гражданин при заключении трудового договора обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте своей службы. Несоблюдение гражданином данного требования влечет прекращение трудового договора.

2. Важным критерием является также дата увольнения бывшего служащего с должности, включенной в вышеуказанные перечни.

Необходимо определить прошел ли двухлетний период после освобождения от замещаемой должности государственной или муниципальной службы и увольнения со службы.

Если после увольнения бывшего служащего с должности государственной или муниципальной службы, включенной в соответствующий перечень, прошло:

- менее двух лет – **требуется сообщить в десятидневный срок;**
- более двух лет – сообщать о заключении трудового договора **не требуется.**

3. Сообщение о приеме на работу бывшего служащего направляется в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 №29, в письменной форме, оформляется на бланке организации за подписью ее руководителя или иного уполномоченного лица, подписавшего трудовой договор. Подпись работодателя заверяется печатью организации (печатью кадровой службы).

В сообщении, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения:

-фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина (в случае, если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние);

-число, месяц, год и место рождения гражданина;

-должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или муниципальной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке и (или) сведениям о трудовой деятельности, предусмотренным статьей 66.1 Трудового Кодекса РФ, за период прохождения государственной или муниципальной службы);

-наименование организации (полное, а также сокращенное (при наличии)).

-дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу;

-дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия);

-наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при наличии);

-должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином (указываются основные направления поручаемой работы).

Указанное сообщение направляется независимо от того, входили ли в должностные (служебные) обязанности бывшего государственного (муниципального) служащего функции государственного, муниципального (административного) управления организацией, заключившей с ним указанные договоры.

Судебная практика по данному вопросу и позиция вышестоящих судов представлена в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 28.11.2017 года № 46 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судьями дел о привлечении к административной ответственности по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях», Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации №3 (2020) (утв. Президиумом Верховного суда РФ от 25.11.2020).