**АДМИНИСТРАЦИЯ ДОБРЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕРМСКОГО КРАЯ**

**ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЮ**

**о приеме на работу гражданина - бывшего государственного или муниципального служащего**

1. **Обязанность работодателя сообщать о заключении с гражданином - бывшим государственным (муниципальным) служащим трудового (гражданско-правового) договора**
2. В соответствии с частью 4 статьи 12 Федерального закона  
   № 273-ФЗ[[1]](#footnote-1), статьей 64.1 ТК РФ[[2]](#footnote-2) **работодатель** **при заключении** трудового или гражданско-правового **договора** на выполнение работ (оказание услуг) с **гражданином, замещавшим должности государственной (муниципальной) службы,** перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами, **в течение двух лет** после его увольнения с государственной (муниципальной) службы **обязан в десятидневный срок** сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного (муниципального) служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Исходя из смысла статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ обязанность, предусмотренную частью 4 названной статьи, несут организации независимо от их организационно-правовой формы.

2. В случае **если на работу устраивается гражданин – бывший государственный (муниципальный) служащий работодателю следует обратить внимание на следующее.**

2.1. Выяснить, включена ли замещаемая ранее им должность на дату заключения трудового (гражданско-правового) договора в перечень, установленный нормативными правовыми актами, поскольку данный факт является основным критерием для сообщения представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы о приеме на работу вышеуказанного лица.

С перечнями работодатель может ознакомиться в справочно-правовых системах, а также на официальных сайтах федеральных государственных органов, органов государственной власти субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, в которых бывший государственный (муниципальный) служащий проходил государственную (муниципальную) службу, в разделе, посвященном вопросам противодействия коррупции.

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.

2.2. Важными являются также сведения о дате увольнения гражданина с государственной (муниципальной) службы. Необходимо определить, прошел ли двухлетний период после увольнения со службы.

Если после увольнения гражданина с государственной (муниципальной) службы прошло:

менее двух лет - требуется сообщить о заключении трудового (гражданско-правового) договора в государственный (муниципальный) орган по последнему месту службы гражданина в десятидневный срок;

более двух лет - сообщать о заключении трудового (гражданско-правового) договора не требуется.

**II. Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной (муниципальной) службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами (далее – Правила)**

1. Правила утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 21 января 2015 г. № 29.

Сообщение оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем или уполномоченным лицом, подписавшим трудовой договор со стороны работодателя, либо уполномоченным лицом, подписавшим гражданско-правовой договор. Подпись работодателя заверяется печатью организации или печатью кадровой службы (при наличии печатей) (пункт 3 Правил).

2. В сообщении, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения (пункт 5 Правил):

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

б) число, месяц, год и место рождения гражданина;

в) должность государственной (муниципальной) службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной (муниципальной) службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке);

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

В случае, если с гражданином заключен трудовой договор, наряду со сведениями, указанными в подпунктах а, б, в, г пункта 2, также указываются следующие данные (пункт 6 Правил):

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

е) 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);

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

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

В случае, если с гражданином заключен гражданско-правовой договор, наряду со сведениями, указанными в подпунктах а – г пункта 2, также указываются следующие данные (пункт 7 Правил):

и) дата и номер гражданско-правового договора;

к) срок гражданско-правового договора (сроки начала и окончания выполнения работ (оказания услуг);

л) предмет гражданско-правового договора (с кратким описанием работы (услуги) и ее результата);

м) стоимость работ (услуг) по гражданско-правовому договору.

3. При заключении гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) работодатель обязан направить соответствующее сообщение, если стоимость выполняемых работ (оказываемых услуг) по такому договору (договорам) превышает сто тысяч рублей в месяц либо если указанный договор (договоры) заключен на срок менее месяца, но стоимость выполняемых работ (оказываемых услуг) также превышает сто тысяч рублей.

4. **Сообщение о заключении** трудового или гражданско-правового **договора** на выполнение работ (оказание услуг) **направляется по последнему месту службы гражданина в 10-дневный срок со дня, следующего** **за днем заключения договора с гражданином либо его фактического допущения к работе.**

Работодатель вправе самостоятельно определить способ направления сообщения.

Учитывая возможность наступления ответственности за неисполнение работодателем обязанности в установленный срок направить такое сообщение, работодателю необходимо иметь подтверждение о направлении указанного сообщения по почте заказным письмом с уведомлением либо о доставке его непосредственно в государственный (муниципальный) орган с распиской о получении.

5. Регистрация бывшего государственного (муниципального) служащего в качестве индивидуального предпринимателя или учреждение данным гражданином юридического лица не порождает обязанности по направлению соответствующего сообщения представителю нанимателя (работодателю) данного служащего.

**III. Обязанность уведомления государственного (муниципального) органа   
при трудоустройстве гражданина в коммерческие (некоммерческие) организации**

**по совместительству**

1. Согласно статье 60.1 ТК РФ2 работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Учитывая, что ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной (муниципальной) службы, при заключении им трудового (гражданско-правового) договора установлены в целях устранения коллизии публичных и частных интересов, возможность возникновения которой не связана со статусом выполняемых работ (основная работа или работа по совместительству), **заключение трудового договора о работе по внешнему совместительству с таким гражданином также влечет за собой необходимость направления другим работодателем соответствующего уведомления представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы.**

2. В соответствии с Правилами при заключении трудового договора с гражданином, в том числе о работе по совместительству, в уведомлении, направляемом представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту службы гражданина, должны содержаться, в том числе наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, наименование структурного подразделения организации, сведения о должностных обязанностях, исполняемых по должности, занимаемой гражданином (основные направления поручаемой работы).

3. Вместе с тем, не является нарушением требований части 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ1 несообщение работодателем представителю нанимателя (работодателя) бывшего государственного (муниципального) служащего, в случае перевода последнего на другую должность или на другую работу, в пределах одной организации, а также при заключении с ним трудового договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство).

**IV. Ответственность работодателя за неисполнение обязанности сообщить   
о заключении с гражданином - бывшим государственным (муниципальным) служащим трудового (гражданско-правового) договора**

1. В соответствии с частью 5 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ1 **неисполнение работодателем обязанности** при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином - бывшим государственным (муниципальным) служащим **в десятидневный срок сообщить о заключении** такого **договора его бывшему представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы** является **правонарушением** и **влечет ответственность** в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ[[3]](#footnote-3).

Такая **ответственность предусмотрена статьей 19.29 КоАП РФ3** "Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего".

Согласно указанной статье КоАП РФ3 **привлечение** работодателем либо заказчиком работ (услуг) **к трудовой деятельности на условиях** трудового **договора** либо к **выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора** государственного (муниципального) служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного (муниципального) служащего, замещавшего такую должность, **с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом № 273-ФЗ1, - влечет наложение 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.

2. Согласно Постановлению Пленума[[4]](#footnote-4) объективная сторона состава рассматриваемого административного правонарушения выражается в нарушении требований части 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ1.

Данные нарушения могут, в том числе состоять в том, что:

работодатель не направил сообщение о заключении трудового договора (гражданско-правового) договора на выполнение в организации в течение месяца работ (оказание организации услуг) стоимостью более ста тысяч рублей с гражданином, замещавшим должности государственной (муниципальной) службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, представителю нанимателя (работодателю) государственного (муниципального) служащего по последнему месту его службы;

нарушен десятидневный срок со дня заключения трудового договора (гражданско-правового) договора, установленный для направления сообщения о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение в организации в течение месяца работ (оказание организации услуг) стоимостью более ста тысяч рублей с гражданином, замещавшим должности государственной (муниципальной) службы.

1. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. от 28.12.2017 № 423-ФЗ); [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации; [↑](#footnote-ref-2)
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях; [↑](#footnote-ref-3)
4. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 46. [↑](#footnote-ref-4)