

ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Работодатель несет ответственность за несообщение или несоблюдение порядка сообщения о заключении трудового договора с бывшим служащим в соответствии со ст. 19.29 КоАП РФ – административный штраф, возлагаемый на должностных лиц, — от 20 до 50 тысяч рублей; на юридических лиц — от 100 до 500 тысяч рублей.

Работник (бывший государственный (муниципальный) служащий) несет ответственность за неуведомление нового работодателя о ранее замещаемой должности, неполучение согласия специальной комиссии по прежнему месту службы на заключение трудового договора. Договор, заключённый с ним, должен быть расторгнут, а бывший служащий — уволен (абз. 5 ч. 1 ст. 84 ТК РФ).

Увольнение производится по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении по данному основанию выходное пособие не выплачивается (ч. 3 ст. 84 ТК РФ).

Если же бывший государственный (муниципальный) служащий исполнил все требования законодательства, но согласия комиссии не получил, трудовые отношения прекращаются согласно п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

! В случае направления сообщения в ненадлежащий государственный (муниципальный) орган, нарушения десятидневного срока, а равно несоблюдения установленной формы сообщения работодатель может быть привлечен к административной ответственности за незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг бывшего государственного (муниципального) служащего (ст.19.29 КоАП РФ).

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (статья 12);

Указ Президента РФ от 21.07.2010 № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

Трудовой кодекс Российской Федерации (статья 64.1);

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (статья 19.29);



Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации»;

Постановление Верховного суда Российской Федерации от 28.11.2017 № 46 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судьями дел о привлечении к административной ответственности по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

Управление по профилактике коррупционных правонарушений
Правительства Вологодской области

ПАМЯТКА

по организации приема на работу
бывших государственных
и муниципальных служащих



*«Незнание закона не освобождает
от ответственности.
А вот знание нередко освобождает»*



телефон «горячей линии»

23-02-03

2023 год

ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНА

Статья 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» устанавливает ограничения по трудоустройству для бывших государственных (муниципальных) служащих, а также обязанности работодателя, который принимает на работу бывшего служащего.

Статья 64.1 Трудового кодекса РФ устанавливает особые условия заключения трудового договора с бывшими государственными (муниципальными) служащими.



Обязанности бывшего служащего в течение двух лет со дня увольнения со службы:

до заключения трудового договора получить согласие комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в случае, если занимаемая им должность включена в специальный устанавливаемый нормативным правовым актом перечень и в отношении организации он выполнял функции государственного (муниципального) управления;

при заключении трудового договора сообщать работодателю сведения о последнем месте службы. Сообщение может быть устным или письменным.

Обязанности работодателя:

при заключении трудового договора сообщать о его заключении представителю нанимателя (работодателю) государственного (муниципального) служащего по последнему месту его службы (работы) в 10-дневный срок со дня заключения трудового договора.

АЛГОРИТМ действий работодателя при приеме на работу бывшего государственного (муниципального) служащего

Выяснить, **включена ли замещаемая ранее им должность в перечень**, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, поскольку данный факт является основным критерием для сообщения представителю нанимателя (работодателю) о приеме на работу вышеуказанного лица.

Уточнить дату увольнения с государственной (муниципальной) службы. Является важным критерием, так как необходимо определить, прошел ли двухлетний период после увольнения со службы.

Сообщить о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) **в течение 10 календарных дней** со дня заключения трудового (гражданско-правового) договора работодателю бывшего служащего.

Сообщение оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем или уполномоченным лицом, подписавшим договор со стороны работодателя. Подпись заверяется печатью организации (при наличии печатей).

В сообщении **должны содержаться сведения:**

- ФИО, число, месяц, год и место рождения гражданина;

- должность государственной (муниципальной) службы, ранее замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением со службы;

- наименование организации, дата заключения договора и срок, на который он заключен, наименование должности и должностные обязанности.

ВАЖНО!

В случае, если в течение двух лет с момента увольнения с государственной (муниципальной) службы гражданин трудоустроивается неоднократно в различные организации, соответствующие ограничения действуют в отношении каждого случая его трудоустройства.

Не является нарушением несообщение о переводе бывшего служащего на другую должность или на другую работу в пределах одной организации, а также о заключении с ним трудового договора о внутреннем совместительстве.

Работодатель не вправе требовать от соискателя представления согласия комиссии при заключении трудового договора. Если работодателю известно, что бывший государственный (муниципальный) служащий вправе заключать трудовой договор только при наличии соответствующего согласия комиссии, соискателю может быть рекомендовано самостоятельно обратиться в комиссию за получением такого согласия до трудоустройства.

При наличии совокупности исключительных обстоятельств (содействие юридического лица в раскрытии административного правонарушения, неисполнение функций государственного, муниципального (административного) управления данной организацией бывшим служащим, отсутствие тяжких последствий, сложное имущественное и финансовое положение юридического лица) по ходатайству юридического лица административный штраф может быть назначен менее минимального размера административного штрафа, предусмотренного санкцией ст. 19.29 КоАП РФ.