

ПАМЯТКА

руководителю государственного учреждения (предприятия) Томской области, принимающего на работу бывшего государственного или муниципального служащего

При приеме на работу бывшего муниципального или государственного служащего на работодателя возлагается обязанность уведомить по последнему месту службы бывшего служащего о заключении трудового или гражданско-правового договора. Данная норма содержится в двух Федеральных законах – статье 64.1 Трудового кодекса РФ и статье 12 Федерального закона от 25 декабря 2008г. "О противодействии коррупции".

Штраф за неисполнение данной обязанности предусмотрен статьей 19.29 КоАП РФ и составляет:

- для граждан – от **2 000** рублей до **4 000** рублей;
- для должностных лиц – от **20 000** рублей до **50 000** рублей;
- для юридических лиц – от **100 000** рублей до **500 000** рублей.

Срок привлечения к административной ответственности составляет **шесть лет** со дня совершения административного правонарушения (ст. 4.5 КоАП РФ), то есть, если вы не уведомили о приеме на работу бывшего госслужащего (муниципального служащего), то штраф на вас могут наложить в течение шести лет со дня приема на работу бывшего служащего.

На что нужно обратить внимание при заключении трудового договора?

Обращайте внимание на записи в трудовой книжке за последние 2 года. Если хоть одна запись об увольнении с государственной или муниципальной службы обнаружена, то нужно выяснить входила ли та должность, с которой госслужащий (муниципальный служащий) был уволен, в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Уведомлять нужно только о тех бывших государственных и муниципальных служащих, наименование должностей которых попало в перечни, утвержденные Указом Президента РФ от 18 мая 2009г. № 557 или в перечни органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления. Как правило, в перечни включены руководящие должности, должности заместителей руководителей или должности, которые были связаны с предоставлением государственных услуг гражданам и организациям; осуществлением контрольных и надзорных мероприятий; подготовкой и принятием решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также распределением ограниченного ресурса (квоты, частоты, участки недр и др.); управлением государственным имуществом; осуществлением государственных закупок либо выдачей лицензий и разрешений; хранением и распределением материально-технических ресурсов.

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 субъекта Российской Федерации 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.

Если ознакомившись с перечнем должностей, вы не уверены, нужно ли уведомлять о приеме бывшего служащего или нет, то лучше направьте уведомление. Ведь если окажется, что уведомлять было все-таки нужно, а вы этого не сделали, то организация будет привлечена к административной ответственности.

Уведомление со штампом о его приеме в месте последнего места службы работника или с почтовой квитанцией и описью вложения нужно хранить в течение 6 лет, чтобы в случае необходимости можно было доказать, что ваша организация исполнила обязанность по уведомлению о приеме бывшего госслужащего (муниципального служащего).

Срок уведомления о приеме на работу бывшего госслужащего (муниципального служащего) составляет **10 дней** с момента заключения трудового (гражданско-правового) договора.

Какая-либо специальная форма уведомления не разработана, но в Постановлении Правительства РФ от 21.01.2015 № 29 содержится перечень информации, которую необходимо предоставить о бывшем служащем по последнему месту службы.

Пример такого уведомления.

«Наименование государственного органа

(органа местного самоуправления)

Областное государственное бюджетное учреждение «_____» (ОГБУ «_____») в соответствии со статьей 64.1 Трудового кодекса РФ уведомляет Вас о том, что с _____ (ФИО при наличии), родившимся __.__.____ в г. _____, ранее замещавшим в _____ (наименование организации) должность _____, «__» _____ 201_ года заключен трудовой договор на неопределенный срок (Приказ № _____ от _____._____.201_ г.).

В соответствии с трудовым договором _____ принят в _____ отдел на должность _____. Основные должностные обязанности: _____.

Руководитель

И.И.Иванов»

Также необходимо направлять уведомление о заключении с бывшим служащим гражданско-правового договора, но только при условии, что его заработок за месяц составляет не менее **100 000** рублей.

Пример такого уведомления.

«Наименование государственного органа

(органа местного самоуправления)

Областное государственное бюджетное учреждение «_____» (ОГБУ «_____») в соответствии со статьей 12 Федерального закона от 25 декабря 2008г. "О противодействии коррупции" уведомляет Вас о том, что с _____ (ФИО при наличии), родившимся __.__.____ в г. _____, ранее замещавшим в _____ (наименование организации) должность _____, «__» _____ 201_ года заключен гражданско-правовой договор на срок _____. Предмет гражданско-правового договора составляет _____ (описание работы(услуги) и ее результата). Стоимость работ по договору составляет _____.

Руководитель

И.И.Иванов»

Бывший госслужащий (муниципальный служащий) также обязан при заключении трудовых и гражданско-правовых договоров сообщать работодателю о последнем месте службы, если он подпадает под рассматриваемую здесь категорию лиц. Несоблюдение данной обязанности приведет к расторжению трудового договора на основании статьи 84 Трудового кодекса РФ – в связи с нарушением правил заключения трудового договора. В соответствии с данной статьей работодатель будет обязан уволить такого работника.