«Противодействие коррупции, судебная практика»

При приеме на работу экс-чиновников работодателю необходимо выполнить требования статьи 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

В соответствии с частью 1 статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и частью 1 статьи 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный [нормативными правовыми актами](http://mobileonline.garant.ru/#/document/198780/entry/1) Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, с согласия соответствующей [комиссии](http://mobileonline.garant.ru/#/document/5425853/entry/0) по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Гражданин, замещавший должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается [нормативными правовыми актами](http://mobileonline.garant.ru/#/document/5753999/entry/0) Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), указанных в [части 1](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12164203/entry/1201) вышеперечисленных  статей, сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

В соответствии с требованиями части 4 статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и частью 3 статьи 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в  первой части вышеуказанных ном , с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается [нормативными правовыми актами](http://mobileonline.garant.ru/#/document/198780/entry/0) Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в [порядке](http://mobileonline.garant.ru/#/document/70851170/entry/1000), устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

[Правила](http://mobileonline.garant.ru/#/document/70851170/entry/1000) 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 (далее –Правила),  утверждены  постановлением Правительства РФ от 21 января 2015 г. N 29.

В соответствии с требованиями данных Правил работодатель сообщает представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы о заключении такого договора в письменной форме, 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).

Согласно пункта 5 Правил в сообщении, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения:

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 или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или 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 [пункте 5](http://mobileonline.garant.ru/#/document/70851170/entry/1005) настоящих Правил, также указываются следующие данные:

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

б) 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);

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

г) 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 [пункте 5](http://mobileonline.garant.ru/#/document/70851170/entry/1005) настоящих Правил, также указываются следующие данные:

а) дата и номер гражданско-правового договора;

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

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

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

Вышеуказанные требования действующего законодательства ранее доводились до сведения работодателей путем размещения информации на сайтах органов местного самоуправления муниципальных образований района.

Дополнительно напоминаем об этом в связи с постановлением Верховного Суда Российской Федерации от 6 июля 2018 г. N 32-АД18-3.  Компания нарушила требования к содержанию сообщения, что обернулось для нее штрафом в размере 100 тыс. руб.

Верховный Суд  Российской Федерации оставил наказание в силе, выяснив, что организация не указала в документе:   место рождения работника и его должностные обязанности.

Хотя компания утверждала, что эти сведения были в приложениях, довод не подтвердился. Да и правила требуют включать такие данные в сам текст сообщения.

Полагаю необходимым отметить, что согласно пункта 14 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.11.2017 г. №45 «О некоторых вопросах, возникающих при  рассмотрении судьями дел о привлечении к административной ответственности по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в случае, когда административное правонарушение, предусмотренное статьей 19.29 КоАП РФ, не является существенным нарушением охраняемых общественных отношений в сфере противодействия коррупции (например, выразилось в нарушении требований к форме и содержанию сообщения, направляемого по последнему месту службы государственного (муниципального) служащего, которое не привело к неполучению необходимой для целей Федерального закона "О противодействии коррупции" информации), данное административное правонарушение может быть признано малозначительным.

Исходя из норм постановления Верховного Суда Российской Федерации от 6 июля 2018 г. N 32-АД18-3, работодателям следует детально соблюдать все требования к сообщению.

Помощник прокурора района   Е.В.Голикова