


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №71 «Сибирская сказка»

СОГЛАСОВАНО
Председателем ПК
МБДОУ № 71 «Сибирская сказка»
 / Е.А.Колотовкина
ПРИНЯТО на общем собрании трудового
коллектива МБДОУ № 71 «Сибирская
сказка» Протокол № 4 от 08.09.22



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 71
«Сибирская сказка»
Е.В.Сафонова

Приказ № 71/116
от 22.09.22

Положение о приеме на работу бывшего государственного служащего

Ограничения по трудоустройству бывшего государственного (муниципального служащего (далее бывший служащий), а также обязанности работодателя, который принимает на работу бывшего служащего, установлены Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1. Основные понятия.

Статьей 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 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

Настоящим Положением устанавливаются основные принципы приема на работу бывшего государственного или муниципального служащего, минимизации и (или) ликвидации последствий правонарушений.

2. Заключение трудового договора

2.1 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 статья 12 Федерального закона).

2.2 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 юридические лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

3. Обратит внимание на следующее:

3.1 Выяснить, включена ли замещаемая (замещаемые) ранее должность (должности) у бывшего служащего 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.

Перечень должностей оформлен в следующих документах:

- раздел 1 или раздел 11 перечня, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 557;
- перечень должностей, определенный руководителем государственного органа в соответствии с разделом III перечня, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 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. N 925).

3.2. Перечни содержатся 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 органов местного самоуправления, в которое 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

3.3. Согласно части 2 статьи 12 Федерального закона гражданин при заключении трудового договора обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте своей службы.

3.4. Важным критерием является также дата увольнения бывшего служащего с должности, включенной в вышеуказанные перечни. Необходимо определить, прошел ли двухлетний период после освобождения от занимаемой 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.

3.5. Сообщение о приеме на работу бывшего служащего направляется в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 700, в письменной форме, оформляется на бланке организации за подписью ее руководителя или иного уполномоченного лица, подписавшего трудовой договор.

В письме должны содержаться следующие сведения:

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

б) число, месяц, год и место рождения гражданина (страна, республика, край, область и населенный пункт);

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 его наличии));

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 и обстоятельства (причины), послужившей основанием для заключения срочного трудового договора);

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

3.6. Уведомление направляется в адрес государственного (муниципального) органа, бывшего места работы сотрудника, в течение 10 дней с момента заключения договора.

Уведомление рассматривается комиссией по соблюдению требований к служебному поведению бывших госслужащих.

Важно! Дальнейшая работа нового сотрудника возможна только с согласия такой комиссии.

Деятельность комиссий регулируется Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению, утвержденным Указом Президента РФ от 01.07.2010 № 821.

3.7. По итогам рассмотрения заявления служащего о даче согласия на работу в коммерческой (некоммерческой) структуре комиссия конкретного государственного органа принимает одно из двух решений:

1. дача согласия на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации;

2. отказ в замещении должности в коммерческой или некоммерческой организации.

Решение комиссии оформляется соответствующим протоколом и является обязательным для коммерческих структур.

3.8. Копия протокола в трехдневный срок с момента проведения заседания комиссии предоставляется самому служащему и по решению комиссии может быть предоставлена новому работодателю.

Если комиссия отказала бывшему служащему в работе в данной должности, работодатель должен расторгнуть с ним трудовой договор и уволить в соответствии с пунктом 13 части 1 статьи 83 ТК РФ. Однако после увольнения тот же работодатель может принять его на работу на другую должность, работа по которой будет разрешена комиссией.

Согласно части 3 статьи 12 Закона № 273-ФЗ несоблюдение вышеперечисленных требований при трудоустройстве бывшего государственного или муниципального служащего может привести к прекращению трудового договора.

В случае неуведомления работником нового работодателя трудовой договор с ним должен быть расторгнут, а работник - уволен (абзац 5 части 1 статьи 84 ТК РФ). Увольнение производится по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ.

4 Ответственность за невыполнение обязанности уведомлять бывшего нанимателя

4.1. Статья 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) предусматривает ответственность за 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 или муниципального служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований, предусмотренных Законом № 273-ФЗ.

4.2. Под нарушением требований здесь понимается именно отсутствие уведомления бывшего нанимателя.

4.3. Как разъясняет Верховный Суд РФ в своем Постановлении от 28.11.2017 № 46, несоблюдение работодателем части 4 статьи 12 Закона № 273-ФЗ в отношении бывшего служащего образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного именно этой статьей КоАП РФ, причем независимо от того, входили ли в должностные обязанности служащего функции государственного, муниципального (административного) управления организацией, заключившей с ним трудовой договор, а также вне зависимости от размера предусмотренной этим договором заработной платы

4.4. К административной ответственности по статье 19.29 КоАП РФ подлежат привлечению должностные лица организации, занимающие должность руководителя или уполномоченные на подписание трудового договора со стороны работодателя, в том числе и в тех случаях, когда обязанность по направлению соответствующего сообщения возложена на иное должностное лицо данной организации.

5. Вопросы уведомления бывшего нанимателя и административной ответственности

5.1. Верховный суд Российской Федерации в своем Постановлении от 28.11.2017 № 46, Обзоре судебной практики за четвертый квартал 2012 года, Обзоре судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 КоАП РФ, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016 обобщили наиболее часто встречающиеся спорные моменты при уведомлении бывшего нанимателя:

- если работник не сообщил будущему работодателю о несении им ранее государственной или муниципальной службы, при этом указанные сведения отсутствовали в трудовой книжке, документах воинского учета, анкете, заполняемой гражданином при трудоустройстве, работодатель освобождается от административной ответственности;

- обязанность направлять уведомления сохраняется в течение двух лет после увольнения гражданина с государственной (муниципальной) службы независимо от его последнего места работы и количества заключенных им за этот период трудовых договоров. Данная обязанность сохраняется в том числе при заключении трудового договора по совместительству;

- если на момент заключения трудового (гражданско-правового) договора с бывшим служащим государственный (муниципальный) орган, в котором данное лицо проходило службу, реорганизован или упразднен, сообщение следует направлять в орган, который осуществляет функции реорганизованного (упраздненного);

- предусмотренный десятидневный срок для направления сообщения о заключении трудового (гражданско-правового) договора с бывшим служащим нужно исчислять со дня, следующего за днем заключения договора с указанным лицом либо его фактического допущения к работе;

- 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.

5.2. Бывший государственный служащий может оказаться отличным специалистом в какой-либо области, обладать знаниями, необходимыми для организации, поэтому несколько усложненный (по сравнению с «обычным») порядок приема на работу бывшего госслужащего не должен стать непреодолимым препятствием при получении высококвалифицированных кадров.