ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЮ,
принимающего на работу бывшего государственного служащего

Работодатель при заключении трудового договора с бывшим государственным служащим **ОБЯЗАН в 10-дневный срок**[1] сообщить о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного служащего по последнему месту его службы (ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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

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 юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

В случае если на работу устраивается гражданин - бывший государственный служащий работодателю следует обратить внимание на следующее:

1. Включена ли замещаемая (замещаемые) ранее им должность (должности) на дату заключения трудового (гражданско-правового) договора в **ПЕРЕЧЕНЬ,** установленный нормативными правовыми актами органов государственной власти Пензенской области. Данный факт является основным критерием для сообщения представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы о приеме на работу вышеуказанного лица.

2. Определить, прошел ли двухлетний период после увольнения со службы. Если после увольнения гражданина с государственной службы прошло **МЕНЕЕ ДВУХ** лет - **ТРЕБУЕТСЯ** сообщить о заключении трудового договора в государственный орган по последнему месту службы гражданина в десятидневный срок; более двух лет - сообщать о заключении трудового договора не требуется.

---

[1] Десятидневный срок для направления сообщения о заключении трудового (гражданско-правового) договора с бывшим служащим, исчисляемый в календарном порядке, начинает течь со дня, следующего за днем заключения договора с указанным лицом либо его фактического допущения к работе. В случае если последний день срока исполнения указанной обязанности приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

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

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

– фамилия, имя, отчество гражданина;
– число, месяц, год и место рождения гражданина;
– должность государственной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке);
– наименование организации (полное, а также сокращенное (при наличии);
– дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу;
– дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен;
– наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации;
– должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином.

В случае если с гражданином заключен гражданско-правовой договор, также указываются следующие данные:

– дата и номер гражданско-правового договора;
– срок гражданско-правового договора (сроки начала и окончания выполнения работ);
– предмет гражданско-правового договора (с кратким описанием работы (услуги);
– стоимость работ (услуг) по гражданско-правовому договору.

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 орган с распиской о получении.

Если на момент заключения трудового (гражданско-правового) договора с бывшим государственным служащим государственный орган, в котором данное лицо проходило государственную службу, реорганизован или упразднен, соответствующее сообщение подлежит направлению в государственный орган, который осуществляет функции реорганизованного (упраздненного) органа.