

Обязанность работодателя при приеме на работу бывших государственных и муниципальных служащих.

Одной из основных обязанностей работодателя при приеме на работу бывших государственных и муниципальных служащих является уведомление представителя нанимателя (работодателя) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы о приеме на работу бывших государственных (муниципальных) служащих (либо заключении гражданско-правового договора с ними), если после увольнения со службы не прошло более двух лет.

В соответствии с требованиями законодательства о противодействии коррупции, о государственной гражданской службе и о муниципальной службе гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами 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 100 000 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 по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Согласно ч. 4 ст. 12 ФЗ «О противодействии коррупции» работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим коррупционно опасные должности государственной или муниципальной службы, 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, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно части 2 статьи 12 Федерального закона гражданин при заключении трудового договора обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте своей службы, однако в случае неисполнения данной обязанности по какой-либо причине бывший служащий не подлежит привлечению к ответственности.

Исполнение норм данного законодательства ориентировано на работодателя, принявшего на работу бывшего служащего.

Таким образом, за несоблюдение этой обязанности новым работодателем при приеме на работу бывшего государственного или

муниципального служащего работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, которая предусматривает следующие размеры административных штрафов: 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.

Таким образом, работодатель при приеме на работу бывшего служащего в целях предотвращения совершения административного правонарушения должен установить включена ли замещаемая ранее служащим должность в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, так как данный факт является основанием для принятия мер по предотвращению совершения административного правонарушения, связанного с неисполнением требований законодательства в сфере противодействия коррупции.

Помощник прокурора
Сухобузимского района

Е.Г. Рукосуева