

Прокуратура Солонешенского района разъясняет положения федерального законодательства, регулирующие обязанность работодателя сообщать о заключении с гражданином - бывшим государственным (муниципальным) служащим трудового (гражданско-правового) договора.

В соответствии с частью 4 статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), а также статьей 64.1 ТК РФ работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора с гражданином, замещавшим должности государственной (муниципальной) службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – бывший служащий), в течение двух лет после его увольнения с такой службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении договора работодателю бывшего служащего по последнему месту его службы.

Указанное сообщение направляется независимо от того, входили ли в должностные обязанности бывшего служащего функции управления организацией, заключившей с ним договор.

Указанную обязанность несут организации независимо от их организационно-правовой формы.

В случае, если на работу устраивается гражданин - бывший служащий, работодателю следует обратить внимание на следующее.

1) Выяснить у бывшего служащего, включена ли замещаемая ранее им должность на дату заключения трудового (гражданско-правового) договора в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) сведения о дате увольнения гражданина с государственной (муниципальной) службы.

Сообщение оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем или уполномоченным лицом, подписавшим договор со стороны работодателя.

В сообщении должны содержаться следующие сведения (пункт 5 Правил):

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 (муниципальной) службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной (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 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 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.

Необходимо учитывать, что анализируемая обязанность возникает у работодателя при заключении с бывшим служащим трудового договора вне зависимости от размера предусмотренной им заработной платы

При заключении гражданско-правового договора - если стоимость выполняемых работ (оказываемых услуг) 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.

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 (муниципальный) орган с распиской о получении.

В случае направления сообщения в ненадлежащий государственный орган, нарушения десятидневного срока, а равно несоблюдения установленной формы сообщения работодатель может быть привлечен к административной ответственности за незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг бывшего государственного или муниципального служащего (ст. 19.29 КоАП РФ).

Прокурор района

юрист 1 класса

А.А. Гришаков