

ПАМЯТКА
«ПОРЯДОК СООБЩЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ О ЗАКЛЮЧЕНИИ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ИЛИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА
НА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ (ОКАЗАНИЕ УСЛУГ) С ГРАЖДАНИНОМ,
РАНЕЕ ЗАМЕЩАВШИМ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИЛИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ»

Уважаемые коллеги!

Обращаем Ваше внимание на следующее.

Работодатель (университет в лице ректора университета, действующего на основании устава, или иного лица, уполномоченного доверенностью ректора университета на подписание трудовых договоров, например, филиал в лице директора филиала университета, действующего на основании доверенности) *при заключении трудового договора (гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) стоимостью более 100 000 руб. в месяц) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в 10-дневный срок сообщить представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту службы этого лица о заключении договора* (ч. 3 ст. 64.1 Трудового кодекса РФ, ч. 4 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ (в ред. от 30.10.2018 г.) «О противодействии коррупции» (далее – Закон №273-ФЗ).

В свою очередь, гражданин, который ранее замещал должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после увольнения с соответствующей службы обязан при заключении трудового договора (гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) стоимостью более 100 000 руб. в месяц; далее - гражданско-правовой договор) сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

Такой вывод следует из положений ч. 2 ст. 64.1 ТК РФ, ч. 2 ст. 12 Закона №273-ФЗ.

Также Минтруда России в целях выполнения вышеназванных требований законодательства Российской Федерации по противодействию коррупции для работодателей и граждан, замещавших должности государственной или муниципальной службы, подготовлены Методические рекомендации по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора с организацией, направленные Письмом Минтруда России от 11.05.2017 г. №18-4/10/П-2943 (далее – Методические рекомендации).

Особо отмечаем, что данная обязанность налагается на тех бывших служащих, чьи должности в соответствии с положениями указанных норм включены в специальные перечни, устанавливаемые нормативными правовыми актами Российской Федерации.

К таким перечням, например, относятся: перечень, утвержденный Указом Президента РФ от 18.05.2009 г. №557; перечни, предусмотренные ведомственными нормативными правовыми актами. Кроме того, исходя из положений п. 3 Указа Президента РФ от 18.05.2009 г. № 557 соответствующие перечни должностей устанавливаются на региональных и муниципальных уровнях власти и управления.

Ознакомиться с перечнями можно в справочных правовых системах, на официальном сайте госоргана или органа местного самоуправления, в котором бывший служащий проходил службу. Помимо этого, информацию о включении той или иной должности в конкретный перечень можно получить по запросу в соответствующем госоргане, органе местного самоуправления (пп. 1 п. 51 Методических рекомендаций).

При этом, в случае отсутствия сведений о должности или последнем месте работы в трудовой книжке, документах воинского учета, военном билете, заполняемой гражданином при трудоустройстве, гражданин вправе их указать в анкете, в заявлении о приеме на работу или в иных документах. При наличии любых сомнениях работодатель должен уточнить их непосредственно у работника или у работодателя.

Указанное сообщение направляется работодателем независимо от того, входили ли в должностные (служебные) обязанности бывшего государственного (муниципального) служащего функции государственного, муниципального (административного) управления организацией, заключившей с ним указанные договоры.

Данная обязанность возникает при заключении трудового договора как по основному месту работы, так и по совместительству, независимо от размера заработной платы (п. п. 61 - 63 Методических рекомендаций, п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. № 46). При этом согласно позиции Верховного Суда РФ о заключении трудового договора по совместительству необходимо сообщить, если по основному месту работы бывший служащий трудится у другого работодателя, т.е. совместительство является внешним. О внутреннем совместительстве можно не сообщать (п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. №46).

Необходимо иметь в виду и то, что вышеназванная обязанность работодателя подлежит исполнению в течение двух лет после увольнения гражданина с государственной службы независимо от последнего места работы бывшего госслужащего и количества заключенных им за этот период трудовых договоров (п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. № 46).

Двухлетний срок, указанный в ч. 4 ст. 12 Закона № 273-ФЗ, может начинаться в том числе и с момента перевода с должности, входящей в перечень, устанавливаемый нормативными правовыми актами РФ (Постановление Верховного Суда РФ от 06.06.2018 г. № 46-АД18-8).

Если с бывшим государственным или муниципальным служащим, замещавшим соответствующие должности, заключен гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг), сообщать об этом на последнее место его службы нужно в следующих случаях (ч. 1, 4 ст. 12 Закона №273-ФЗ, п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. № 46):

- стоимость выполняемых работ (оказываемых услуг) по договору превышает 100 000 руб. в месяц;
- договор заключен на срок менее месяца, но стоимость выполняемых работ (оказываемых услуг) превышает 100 000 руб.

Сообщение о заключении гражданско-правового договора также должно быть направлено в 10-дневный срок (ч. 4 ст. 12 Закона № 273-ФЗ).

Срок для направления сообщения о заключении трудового (гражданско-правового) договора исчисляется в календарных днях. Он отсчитывается со дня, следующего за днем заключения договора или фактического допущения бывшего служащего к работе с ведома или по поручению работодателя (его уполномоченного на это представителя). Если последний день срока совпадает с нерабочим днем, он переносится на ближайший следующий за ним рабочий день (п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. № 46).

Сообщение должно быть направлено с соблюдением Правил 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 РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 г. № 29 (далее - Правила №29) (ч. 4 ст. 12 Закона №273-ФЗ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. №46).

Следует отметить, что законодательно не урегулирован порядок уведомления о заключении трудового (гражданско-правового) договора с бывшими служащими в случае, когда орган, в котором они замещали должности государственной (муниципальной) службы, упразднен или реорганизован.

Согласно позиции Верховного Суда РФ, если соответствующий орган реорганизован или упразднен, сообщение необходимо направить в государственный (муниципальный) орган, выполняющий функции реорганизованного (упраздненного) органа (п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. №46). Аналогичное разъяснение относительно госорганов дает Минтруд России (Письмо от 01.07.2016 г. № 18-2/В-421). Если функции реорганизованного (упраздненного) органа распределены между несколькими органами, то, по мнению Верховного Суда РФ, направить сообщение можно в любой из них (п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. №46). Минтруд России в подобных случаях рекомендует направлять сведения в тот госорган, которому переданы функции, осуществление которых входило в прежние служебные обязанности госслужащего (Письмо от 01.07.2016 г. № 18-2/В-421).

Указанное следует учитывать, направляя сообщение о заключении трудового (гражданско-правового) договора с бывшими государственными (муниципальными) служащими, если орган, в котором они замещали должности, упразднен или реорганизован.

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ТЕКСТА СООБЩЕНИЯ.

Сообщение оформляется на бланке организации, подписывается ее руководителем или уполномоченным лицом, которое подписало соответствующий трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг). Подпись заверяется печатью организации или печатью кадровой службы (при наличии печатей).

В сообщении необходимо указать следующие сведения:

- фамилию, имя, отчество (при наличии) гражданина (при изменении Ф.И.О. указываются прежние);
- число, месяц, год и место рождения гражданина;
- должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке);
- наименование организации (полное, а также, если имеется, сокращенное).

Наряду с этими данными в сообщение включается дополнительная информация в зависимости от того, какой договор был заключен с бывшим государственным или муниципальным служащим.

Если заключен трудовой договор, сообщение необходимо дополнить следующими сведениями:

- дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя о приеме гражданина на работу;
- дата заключения договора (вносится дата начала работы) и срок, на который он заключен (для срочного трудового договора - срок его действия);
- наименование должности в соответствии со штатным расписанием, структурное подразделение организации (при наличии);
- должностные обязанности (указываются основные направления поручаемой работы).

Если заключен гражданско-правовой договор, в сообщении дополнительно приводится следующая информация (п. 7 Правил №29):

- дата и номер договора;
- срок договора (сроки начала и окончания выполнения работ (оказания услуг));
- предмет договора (с кратким описанием работы (услуги) и ее результата);
- стоимость работы (услуги) по договору.

Способ направления сообщения Правилами №29 не определен, поэтому работодатель вправе определить его самостоятельно. Минтруд России рекомендует направлять такое сообщение по почте заказным письмом с уведомлением либо доставлять непосредственно в государственный (муниципальный) орган. Это позволит работодателю подтвердить, что сообщение им направлено (п. 58 Методических рекомендаций). Образец заполнения сообщения приведен в Приложении №1 к настоящей Памятке.

РАЗРАБОТАЛ:

Проректор по правовым вопросам

О.В. Владимирова

Приложение 1 к Памятке
 «ПОРЯДОК СООБЩЕНИЯ
 РАБОТОДАТЕЛЕМ О ЗАКЛЮЧЕНИИ
 ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ИЛИ
 ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО
 ДОГОВОРА НА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ
 (ОКАЗАНИЕ УСЛУГ)
 С ГРАЖДАНИНОМ, РАНЕЕ
 ЗАМЕЩАВШИМ ДОЛЖНОСТИ
 ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИЛИ
 МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ»

**ОБРАЗЕЦ ЗАПОЛНЕНИЯ СООБЩЕНИЯ
 О ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ГРАЖДАНИНОМ,
 РАНЕЕ ЗАМЕЩАВШИМ ДОЛЖНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ
 ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «БЕЛГОРОДСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ,
 ЭКОНОМИКИ И ПРАВА»**

ул. Садовая, д. 116а, г. Белгород, 308023
 ИНН 3123230987 КПП 312301001 ОГРН 1113100000463
 р/с 40703810407000000350 в Белгородском отделении
 №8592 ПАО Сбербанк г. Белгород
 кор. счет 30101810100000000633 БИК 041403633
 код ОКПО - 04783192; код ОКВЭД - 85.22

☎ +7 (4722) 26-08-48
 Fax +7 (4722) 26-49-65
 E-mail: rector@buket.ru

№ _____
 на № _____ от _____

Начальнику
 УФСИН России
 по Белгородской области
 Видашеву И.И.

Сообщение о заключении трудового договора с гражданином,
 замещавшим должность государственной службы

В соответствии с ч. 3 ст. 64.1 Трудового кодекса РФ сообщаю Вам о заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должность государственной службы в Федеральной службе исполнения наказаний (ФСИН России).

Сведения о гражданине,
 замещавшего должность государственной службы:

1) фамилия, имя, отчество:
 Васильев Павел Петрович;

2) число, месяц, год и место рождения гражданина:

05.04.1980 г., пос. Ильинка, Н-ского района, Белгородской обл.;

3) должность государственной гражданской службы, которая замещалась гражданином непосредственно перед увольнением с государственной службы:

начальник отряда отдела по воспитательной работе с осужденными в уголовно-исполнительной системе;

4) наименование организации:

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Белгородский университет кооперации, экономики и права»;

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

приказ от 22.06.2019 г. №17-к.

6) дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен:

дата заключения трудового договора 22.06.2019 г.

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

сотрудник службы безопасности;

8) должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином:

обеспечивает охрану объектов университета, материальных ценностей, иного имущества университета; обеспечивает пропускной режим; осуществляет проверку пропускных документов обучающихся, преподавателей, иных работников университета при входе в учебные корпуса и общежития университета; не допускает вход в учебные корпуса университета лиц, не работающих в университете, без документа, удостоверяющего личность и согласия лица, к которому данные лица идут на прием.; не допускает в общежития лиц, не имеющих надлежащим образом оформленные пропуска; не допускает въезд на территорию университета постороннего автотранспорта без разрешительных документов и др.

Ректор университета

В.И. Теплов

МП

Приложение 2 к Памятке
«ПОРЯДОК СООБЩЕНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЕМ О ЗАКЛЮЧЕНИИ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ИЛИ
ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО
ДОГОВОРА НА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ
(ОКАЗАНИЕ УСЛУГ)
С ГРАЖДАНИНОМ, РАНЕЕ
ЗАМЕЩАВШИМ ДОЛЖНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИЛИ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ»

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель (заказчик работ или услуг) может быть привлечен к ответственности в соответствии **со ст. 19.29 КоАП РФ** за несообщение либо несоблюдение порядка сообщения о заключении трудового (гражданско-правового) договора с гражданином, ранее замещавшим должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации. Этой статьей предусмотрено наложение административного штрафа:

- на граждан - в размере от 2000 до 4000 руб.;
- на должностных лиц - от 20 000 до 50 000 руб.;
- на юридических лиц - от 100 000 до 500 000 руб.

К должностным лицам, которые могут быть привлечены к ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ, относятся (п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. № 46):

- руководитель организации;
- уполномоченные на подписание трудового (гражданско-правового) договора со стороны работодателя (в том числе и в случае, если обязанность по направлению сообщения о заключении договора на последнее место службы возложена на другое должностное лицо).

Следует иметь в виду, что привлечение должностного лица к ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ не освобождает от ответственности за соответствующее правонарушение организацию и наоборот (ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ, п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. № 46).

Срок давности для привлечения к ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ составляет 6 лет. Он начинается течь со дня, следующего за днем совершения правонарушения (ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. № 46).

Если у работодателя (заказчика работ или услуг) нет сведений (например, бывший служащий не сообщил их при трудоустройстве, не предъявил трудовую книжку или в ней не отражена соответствующая информация) о том, что в течение предшествующих трудоустройству двух лет гражданин замещал должность государственной (муниципальной) службы, включенной в соответствующий перечень, то состав административного правонарушения, предусмотренного ст.

19.29 КоАП РФ, отсутствует (п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. №46, п. 68 Методических рекомендаций).

Несоблюдение бывшим служащим при заключении договора ограничений и обязанностей, установленных для него ч. 1, 2 ст. 12 Закона №273-ФЗ, не является основанием для привлечения работодателя (заказчика работ или услуг) к ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ (п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. № 46).

Несоблюдение гражданином, ранее замещавшим должность государственной или муниципальной службы, требования, предусмотренного ч. 2 ст. 64.1 ТК РФ, ч. 2 ст. 12 Закона № 273-ФЗ, влечет прекращение трудового (гражданско-правового) договора (ч. 3 ст. 12 Закона № 273-ФЗ). Трудовой договор прекращается по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (абз. 5 ч. 1 ст. 84 ТК РФ).

Некоторые примеры неоднозначного толкования ст. 19.29 КоАП РФ и положений Закона №273-ФЗ Верховный Суд Российской Федерации рассмотрел в:

– Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 г. № 46 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судьями дел о привлечении к административной ответственности по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»

– Обзоре судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016 г.