

ПРОКУРАТУРА ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА Г. СИМФЕРОПОЛЯ РАЗЪЯСНЯЕТ:

«Прием бывшего госслужащего на работу. Что важно знать организациям-работодателям»

Принимая на работу такого сотрудника, работодатель обязан в 10-дневный срок сообщить в госорганизацию. Напомню, как об этом написано в Трудовом кодексе РФ. В соответствии со ст. 64.1 ТК РФ «работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их 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».

В данном случае речь может идти о наличии конфликта интересов при том условии, что должностное лицо, замещавшее должность гражданской службы, обладало функциями государственного управления по отношению к той организации, куда устраивается на работу.

Обязанность сообщать о местах государственной службы в течение двух лет после увольнения с нее возложена на самого бывшего госслужащего. Это предусмотрено ст. 64.1 ТК РФ.

При этом если гражданин — бывший госслужащий устраивается в коммерческую организацию, а во время прохождения им госслужбы отдельные функции государственного управления этой организацией входили в его должностные обязанности, он имеет право устроиться туда на работу только с согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. Если такого согласия нет, то в дальнейшем трудовой договор с бывшим госслужащим может быть расторгнут по требованию надзорных органов.

Специалисту кадровой службы, который оформляет на работу новых сотрудников, в любом случае необходимо выполнить несколько действий.

Во-первых, внимательно просмотреть все записи в трудовой книжке принимаемого работника за последние два года, чтобы понять, состоял ли человек на государственной службе в этот период. Подсказкой может служить основание увольнения. Например, при увольнении с государственной гражданской службы запись об увольнении вносится

в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а не в соответствии с Трудовым кодексом.

Во-вторых, если обнаружилось, что в течение последних двух лет (на момент приема в компанию) человек состоял на государственной службе, следует сообщить об этом работодателю бывшего госслужащего по последнему месту его работы в 10-дневный срок со дня заключения трудового договора. Сообщение необходимо оформить в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 21.01.2015 № 29. Важный момент: согласно ТК РФ сообщать бывшему работодателю нужно только в том случае, если должность бывшего государственного служащего входила в перечень, установленный Указом Президента РФ от 21.07.2010 № 925. Данные перечни достаточно трудно найти в открытых источниках. В связи с этим советуем информировать предыдущих работодателей нанимаемого сотрудника во всех случаях, независимо от того, какую должность он занимал.

И в-третьих, до заключения трудового договора порекомендуйте бывшему госслужащему (если он этого еще не сделал) обратиться в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению по месту прохождения госслужбы, чтобы получить согласие на право занимать должности в коммерческих организациях в случаях, предусмотренных законодательством.

На прошлое госслужащего необходимо обращать внимание и при заключении с ним гражданско-правового договора при условии, что сумма вознаграждения превышает 100 тысяч рублей в месяц.

Если в ответ на сообщение не последовало никакой реакции, значит, можно продолжать трудовые отношения с бывшим государственным или муниципальным служащим.

Но есть вероятность, что бывший наниматель работника напишет, что необходимо прекратить трудовые отношения с этим человеком. Основанием для увольнения служит п. 11 ст. 77 ТК РФ — нарушение правил заключения трудового договора. Статья 84 ТК РФ говорит, что если нарушение произошло по причинам, не зависящим от работника, то ему полагается выплатить выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

Есть несколько наиболее распространенных ошибок. Обычно работодатели забывают спросить кандидатов о прохождении госслужбы в прошлом / проверить трудовую книжку и, как следствие, не сообщают бывшим работодателям по месту прохождения госслужбы или сообщают

с нарушением сроков. Иногда, не найдя соответствующего перечня, работодатели решают, что необходимости оформлять сообщение нет.

Если работодатель не сообщает или не соблюдает порядок сообщения о заключении трудового договора с бывшим госслужащим, он несет ответственность в соответствии со ст. 19.29 КоАП РФ: административный штраф, возлагаемый на должностных лиц, — от 20 до 50 тысяч рублей; на юридических лиц — от 100 до 500 тысяч рублей.

Как правило, при определении меры административного взыскания учитывается тяжесть нарушения и тот факт, первичное это нарушение или нет.

Если бывший госслужащий нарушил требования Закона № 273-ФЗ, не уведомил нового работодателя или не стал получать согласия специальной комиссии по прежнему месту службы, то трудовой договор с ним должен быть расторгнут, а бывший госслужащий — уволен (абз. 5 ч. 1 ст. 84 ТК РФ). Увольнение производится по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Причем при увольнении по данному основанию выходное пособие не выплачивается (ч. 3 ст. 84 ТК РФ).

Если же бывший госслужащий исполнил все требования законодательства, но согласия комиссии не получил, трудовые отношения прерываются согласно п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

В этом случае никаких штрафных санкций к работодателю не применяют, но ему самому придется потратить дополнительные средства на поиск и обучение нового сотрудника.

Помощник прокурора
Центрального района г. Симферополя

Д.Э. Зарединова