

РАЗЪЯСНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

о противодействии коррупции при заключении трудовых и гражданско-правовых договоров с бывшими государственными и муниципальными служащими

Анализ результатов работы прокуратуры города Костомукша в сфере противодействия коррупции, показывает, что многие работодатели до настоящего времени не спешат исполнять требования ст. 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», в связи, с чем подпадают под административно-правовые санкции в виде крупных штрафов.

Только за период 2014 – 2015 годов прокуратурой города к административной ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ привлечено 20 лиц, в отношении которых общая сумма назначенных административных штрафов составила 1 200 000 рублей.

Так, в соответствии с пунктом 4 статьи 12 Закона о противодействии коррупции, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в части 1 настоящей статьи, 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 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.

Следовательно, обязанность сообщать о трудоустройстве (заключении гражданско-правовых договоров) действует не в отношении всех бывших государственных и муниципальных служащих, а только тех, должности которых были включены в специальные перечни. Например, перечень данных должностей муниципальной службы утверждается руководителем органа местного самоуправления. Данные перечни подлежат официальному опубликованию и применяются с момента их обнародования в средствах массовой информации (если в правовом акте его утверждающем не указан более поздний срок).

При этом законодателем отмечается, что данная обязанность имеет срочный характер, то есть в течение 2 лет с момента увольнения государственного и муниципального служащего.

Существенное значение имеет и своевременность направления сообщения о трудоустройстве (заключении договора) бывшего государственного и муниципального служащих, который составляет десять дней со дня заключения трудового договора или гражданско-правового договора и является пресекательным.

Как показывает практика прокурорского надзора, законом не ограничивается способ направления данного уведомления, однако, в

последующем, работодателю (заказчику работ, услуг) необходимо иметь документальное подтверждение надлежащего исполнения данной обязанности в установленные законом сроки, на случай если указанные сведения не будут подтверждены встречными сведениями органов государственной власти и местного самоуправления.

Ярким примером в данном случае является привлечение в ноябре 2015 года к административной ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ ООО «ВИТА». Информация о факте трудоустройства в обществе 2 декабря 2014 года бывшего государственного служащего, поступила в Управление ФССП по Республике Карелия только 22 апреля 2015 года. При этом ООО «ВИТА» не представило доказательств своевременного направления данной информации (например: заказным письмом с уведомлением о вручении) в установленный законом десятидневный срок. Результатом данного нарушения явилось привлечение к административной ответственности, как руководителя организации, так и непосредственно юридического лица.

Определяя состав работодателей (заказчиков работ, услуг) обязанных исполнять данные требования федерального закона, необходимо иметь в виду, что из правовой позиции, выраженной Верховным Судом Российской Федерации в ряде постановлений, например, в постановлении от 26 мая 2014 г. N 46-АД14-14, следует, что к указанной категории не относятся органы государственной власти и местного самоуправления, а равно, государственные и муниципальные учреждения. Для примера: при трудоустройстве бывшего государственного служащего в городскую, районную или сельскую администрацию, правоохранительные органы, органы государственного контроля (Роспотребнадзор, Россельхознадзор, Росреестр и т.д.), некоммерческие организации, входящие в состав государственной или муниципальной бюджетной системы (городские и районные больницы, центры социальной защиты, центры занятости населения, школы, детские сады и т.д.), данные организации не обязаны сообщать бывшему работодателю государственного служащего о заключении с ним трудового (гражданско-правового) договора.

При принятии на работу (заключении договора) данной категории граждан, работодатель обязан принять меры к выяснению обстоятельств связанных с ранее замещаемой должностью бывшего государственного и муниципального служащего и датой его увольнения. Как показывает судебная практика, доводы работодателей ссылающихся на отсутствие у них информации о ранее занимаемой должности государственной и муниципальной службы вновь принятым работником, судами признаются несостоятельными, за исключением случаев, когда будет доказано, что работодатель был введен в заблуждение бывшим государственным и муниципальным служащим (например, представлена трудовая книжка, в которой отсутствуют сведения о ранее замещаемой должности).

Распространенным является заблуждение работодателей (заказчиков работ, услуг) полагающих необязательным направление сведений бывшему

работодателю государственного и муниципального служащего, мотивируя это тем, что ранее в должностные обязанности государственного или муниципального служащего не входили функции государственного, муниципального (административного) управления организацией, заключившей с ним трудовой договор и (или) гражданско-правовой договор.

Согласно позиции отраженной в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2012 года (утверждена Президиумом Верховного Суда РФ 10.04.2013), данное обстоятельство не влияет на объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного [ст. 19.29 КоАП РФ](#).

Немаловажным является и содержание уведомления направляемого работодателем (заказчиком работ, услуг). Порядок сообщения данных сведений определен постановлением Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 N 29. Неисполнение требований данного порядка также влечет за собой административную ответственность.

Так, в ходе прокурорской проверки проведенной в ООО «Лес-тимбер» было установлено, что при принятии на работу бывшего государственного служащего, обществом в установленный законом 10-дневный срок было направлено уведомление. Однако данное уведомление не соответствовало требованиям действовавшего на тот момент Постановления Правительства РФ от 08.09.2010 N 700, а именно в нем отсутствовали сведения: о числе, месяце, годе и месте рождения работника; полном и сокращенном наименовании организации; дате и номере приказа о принятии на работу; дате заключения трудового договора и срока, на который он заключен, а также о должностных обязанностях принятого работника.

По данному факту прокурором были возбуждены дела об административном правонарушении по ст. 19.29 КоАП РФ, по результатам рассмотрения которых, постановлениями Мирового судьи г. Костомукша должностное и юридическое лицо были привлечены к административной ответственности в виде штрафа.

Как уже отмечалось, неисполнение требований пункта 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», влечет за собой административную ответственности, предусмотренную статьей 19.29 КоАП РФ, в соответствии с санкцией которой должностные лица могут быть оштрафованы в размере от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей, а юридические лица - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

При этом, индивидуальные предприниматели, допустившие данные нарушения антикоррупционного законодательства, в соответствии с требованиями статьи 2.4 КоАП РФ, несут административную ответственность как должностные лица.

Особенностями данного правонарушения является и то, что дела по ним могут быть возбуждены исключительно прокурором (статья 28.4 КоАП РФ), а срок давности привлечения к административной ответственности составляет шесть лет (статья 4.5 КоАП РФ). К примеру, общий срок давности привлечения

к административной ответственности по делам, рассматриваемым судами, составляет всего 3 месяца.

Таким образом, лицо совершившее правонарушение в декабре 2014 года, может быть привлечено к административной ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ вплоть до 2020 года.

Руководствуясь положениями статьи 2.1 КоАП РФ, прокуратурой города Костомукша повсеместно практикуется возбуждение одновременно дел об административном правонарушении за нарушение антикоррупционного законодательства, как в отношении должностных, так юридических лиц.

**Заместитель прокурора
города Костомукша
Марков А.С.**