



## ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1

Обратите особое внимание на записи в трудовой книжке за последние 2 года. Если запись об увольнении с государственной или муниципальной службы обнаружена, то необходимо удостовериться в том, что наименование должности, с которой государственный (муниципальный) служащий был уволен, действительно содержится в соответствующем Перечне, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2

Если наименование должности содержится в Перечне, утвержденном Указом Президента Российской Федерации от 18.05.2009 № 557 или в перечнях органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, то работодатель обязан направить уведомление по последнему месту службы бывшего служащего о заключении с ним трудового или гражданско-правового договора.

Ознакомиться с данными перечнями работодатель может воспользовавшись справочно-правовыми системами, а также на официальных электронных ресурсах федерального государственного органа, на официальном сайте органа государственной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления, в котором бывший служащий проходил службу.

Информацию о включении той или иной должности государственной (муниципальной) службы в соответствующий перечень также можно получить по запросу по последнему месту службы бывшего государственного (муниципального) служащего.

3

Если, ознакомившись с перечнем наименований должностей, работодатель не уверен в необходимости уведомления о приеме на работу бывшего государственного (муниципального) служащего, то все же это лучше сделать.

За отсутствие направленного уведомления по последнему месту службы бывшего государственного (муниципального) служащего, в отдельных случаях, новый работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

При приеме на работу бывшего государственного или муниципального служащего на работодателя возлагается обязанность уведомить по последнему месту службы такого служащего о заключении трудового или гражданско-правового договора. Данная норма определяется статьей 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 12 Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

### штрафы

за неисполнение данной обязанности  
Статья 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях

для граждан – от 2 000 рублей до 4 000 рублей;  
для должностных лиц – от 20 000 рублей до 50 000 рублей;  
для юридических лиц – от 100 000 рублей до 500 000 рублей.



Срок привлечения к административной ответственности за неисполнение обязанности работодателем об уведомлении о приеме на работу бывшего госслужащего (муниципального) служащего составляет 6 лет со дня совершения административного правонарушения (раздел 1 статьи 4.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

## УВЕДОМЛЕНИЕ

1

Уведомление с отметкой об его приеме по последнему месту службы работника или с почтовой квитанцией и описью вложения нужно хранить в течение 6 лет, в целях подтверждения исполнения работодателем обязанности по уведомлению о приеме бывшего госслужащего (муниципального) служащего.

2

Срок уведомления о приеме на работу бывшего государственного (муниципального) служащего составляет 10 дней с момента заключения трудового или гражданско-правового договора.

Типовая форма такого уведомления не регламентирована. Порядок сообщения и его содержания, направляемых сведений о бывшем служащем по последнему месту службы, утверждён постановлением Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 № 29.

3

Уведомление о заключении с бывшим государственным (муниципальным) служащим гражданско-правового договора необходимо только при условии, что его заработок по такому договору составляет не менее 100 000 рублей в месяц.

4

Бывший государственный (муниципальный) служащий обязан при заключении трудовых и гражданско-правовых договоров сообщать работодателю о последнем месте службы, если он подпадает под рассматриваемую здесь категорию лиц.

Несоблюдение данной обязанности приведет к расторжению трудового договора на основании статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации – в связи с нарушением правил заключения трудового договора.