

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ОХОТСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Хабаровского края
ЮРИДИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ**

каб. 38, Ленина ул., д. 16, рп. Охотск, 682480
Тел/факс (42141) 92092

Главе Охотского
муниципального района
Хабаровского края

М.А. Климову

23.06.2022 № _____
рп. Охотск

На № _____ от _____

О разъяснении практики применения статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

Статья 12. Ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора

1. Статьей 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» определены ограничения на государственного и муниципального служащего даже после оставления им службы. Чиновник, предполагая уход с государственной или муниципальной службы, может готовить себе «плацдарм» для извлечения доходов в дальнейшем. Кроме того, даже при оставлении места службы связи с бывшими сослуживцами сохраняются. Однако ограничения, установленные комментируемой статьей, распространяются не на всех государственных и муниципальных служащих, а лишь на тех, кто ранее занимал должности, входящие в специальный Перечень (у нас – это Реестр должностей муниципальной службы Охотского муниципального района Хабаровского края, утвержденный решением Собрания депутатов Охотского муниципального района Хабаровского края от 11.07.2019 № 42).

Данные ограничения действуют в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы и распространяются на должности в организации, замещаемые по трудовому договору, и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) в случае, если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего.

Основная роль по контролю предусмотренных ограничений возлагается на комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации (муниципальных служащих) и урегулированию конфликтов интересов (далее - Комиссии). Именно указанные Комиссии должны дать согласие на

занятие бывшим государственным или муниципальным служащим должности в негосударственной организации, выполнение работ (оказание услуг) в данной организации, если в его прежние обязанности входили отдельные функции государственного управления данной организацией.

Представляется, однако, что категория «отдельные функции» оставляет слишком большое пространство для субъективного мнения членов Комиссии. Под «отдельными функциями» могут пониматься как какие-то определенные функции, так и любая из функций, которая входила в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего. Между тем необходимо определить разумный баланс между обоснованными ограничениями, направленными на противодействие коррупции, и гарантированными Конституцией правом на труд и свободой выбора рода деятельности и профессии.

Деятельность Комиссий регламентирована Указом Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов», актами федеральных государственных органов, актами государственных органов субъектов РФ, муниципальными правовыми актами, в нашем случае, Положением о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, утвержденное решением Собрания депутатов Охотского муниципального района Хабаровского края от 21.10.2010 № 48.

В течение 2 лет после увольнения государственного или муниципального служащего Комиссии могут выступить против занятия им должности в негосударственной организации.

В соответствии с частью 1.1 комментируемой статьи после обращения гражданина, ранее замещавшего должность государственной или муниципальной службы, о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора Комиссия обязана рассмотреть данное письменное обращение гражданина в течение семи дней со дня поступления указанного обращения.

Порядок рассмотрения указанного обращения устанавливается актами соответствующего государственного или муниципального органа.

По итогам рассмотрения обращения гражданина Комиссия принимает одно из следующих решений:

- дать гражданину согласие на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации либо на выполнение работы на условиях гражданско-правового договора в коммерческой или некоммерческой организации;

- отказать гражданину в замещении должности в коммерческой или некоммерческой организации либо в выполнении работы на условиях

гражданско-правового договора в коммерческой или некоммерческой организации и мотивировать свой отказ.

О принятом решении гражданин должен быть письменно уведомлен в течение одного рабочего дня, устно - в течение трех рабочих дней.

2. В силу части 2 комментируемой статьи, бывшему государственному или муниципальному служащему в течение 2 лет после оставления государственной и муниципальной службы при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) вменено в обязанность извещение нового нанимателя о прежнем месте службы.

3. Несоблюдение гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, после увольнения с государственной или муниципальной службы требования влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), заключенного с указанным гражданином.

При применении указанной нормы следует учитывать позицию Министерства труда и социальной защиты РФ, выраженную в письме от 30.12.2013 № 18-2/4074, в соответствии с которой гражданин при определении необходимости получения согласия комиссии оценивает свои должностные (служебные) обязанности на предмет взаимодействия с организацией, знакомится с правоустанавливающими, отчетными и иными документами организации в части возможного наличия взаимосвязи сферы деятельности организации с полномочиями (функциями) государственного органа, в котором он ранее замещал должность, в целях принятия решения об осуществлении либо неосуществлении им в отношении данной организации отдельных функций государственного управления.

Кроме того, Министерство труда и социальной защиты РФ обращает внимание, что указанная норма не содержит исключения в виде перечня организаций, по отношению к которым не применяются указанные в ней положения.

Так, в связи с невыполнением требования комментируемой нормы, а также учитывая то, что гражданин, являвшийся государственным служащим, замещал должность судебного пристава-исполнителя отдела судебных приставов по Ленинскому району ГО Саранск Управления Федеральной службы приставов по Республике Мордовия и по роду своих служебных обязанностей, будучи судебным приставом-исполнителем, осуществлял исполнение требований исполнительного документа о взыскании в пользу ЗАО АКБ «Экспресс-Волга» денежных средств, был прекращен трудовой договор от 02.07.2012 № 894, заключенный между гражданином и ЗАО АКБ «Экспресс-Волга» (см. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 14.03.2013 по делу № 33-1427).

4. В свою очередь, новый наниматель обязан известить прежнего о поступлении к нему на работу государственного или муниципального служащего, с момента увольнения которого еще не прошло 2 года. Законом установлен 10-дневный срок уведомления. Исчисление срока начинается с момента заключения трудового договора.

Правила 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, утверждены Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 № 29.

В частности, устанавливается, что сообщение оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем или уполномоченным лицом, подписавшим трудовой договор со стороны работодателя, либо уполномоченным лицом, подписавшим гражданско-правовой договор. Подпись работодателя заверяется печатью организации или печатью кадровой службы (при наличии печатей).

В сообщении, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения:

- 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 или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или 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, помимо вышеуказанных 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);
- ж) наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при наличии);

з) 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.

5. Неисполнение работодателем обязанности, установленной частью 4 статьи 12, является правонарушением и влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Речь, в частности, идет о применении ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ (Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего). Согласно Обзору судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, утв. Президиумом ВС РФ от 30.11.2016, нарушения указанной нормы могут в том числе состоять:

а) в ненаправлении сообщения работодателем о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение в организации в течение месяца работ (оказание организации услуг) стоимостью более ста тысяч рублей с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы;

б) в нарушении десятидневного срока со дня заключения трудового договора или гражданско-правового договора, установленного нормативными правовыми актами для направления сообщения о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение в организации в течение месяца работ (оказание организации услуг) стоимостью более ста тысяч рублей с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы;

Полномочиями по возбуждению данной категории дел об административных правонарушениях наделен прокурор (ч. 1 ст. 28.4 КоАП РФ), а по рассмотрению - судьи судов общей юрисдикции (ч. ч. 1 и 3 ст. 23.1 КоАП РФ).

6. Проверка соблюдения гражданином запрета на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) в случаях, предусмотренных федеральными законами, если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности гражданского или муниципального служащего, и соблюдения работодателем условий

заключения трудового договора или соблюдения условий заключения гражданско-правового договора с таким гражданином осуществляется в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами РФ. В частности, такой порядок установлен Указом Президента РФ от 21.09.2009 № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению», а также аналогичными актами государственных и муниципальных органов.

Указанные ограничения, введенные Федеральным законом «О противодействии коррупции», установлены для противодействия коррупции, а также минимизации последствий коррупционных правонарушений.

Но не во всех случаях работодатель обязан сообщать о заключении трудового договора гос и муниципальному органу по последнему месту работы.

Обязанность нового работодателя сообщать о заключении трудового договора по последнему месту работы бывшего гос и муниципальному органу направлена на соблюдение специальных правил трудоустройства бывших служащих в коммерческие и некоммерческие организации. Это необходимо для устранения противоречий публичных и частных интересов.

Согласно п. 1 ст. 123.22 Гражданского кодекса РФ государственное или муниципальное учреждение может быть казенным, бюджетным или автономным учреждением.

В соответствии со ст. 6 Бюджетного кодекса РФ казенное учреждение представляет собой государственное (муниципальное) учреждение, осуществляющее оказание государственных (муниципальных) услуг, выполнение работ и (или) исполнение государственных (муниципальных) функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления, финансовое обеспечение деятельности которого осуществляется на основании бюджетной сметы.

Трудоустройство бывшего госслужащего (муниципального служащего) в такое учреждение не связано с коррупционными рисками и не может повлечь каких-либо публичных и частных интересов с его прежней занимаемой должностью на государственной (муниципальной) службе.

Следовательно, у государственного (муниципального) казенного учреждения) обязанности в десятидневный срок сообщать о заключении трудового договора с бывшим государственным (муниципальным) служащим, замещавшим должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, не возникает.

Данный вывод подтверждает также Обзор судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной

статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016, где указано, что такое несообщение не образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ.

Начальник юридического отдела



Е.А. Подоляк