# [Энциклопедия решений. Особенности приема на работу бывших государственных и муниципальных служащих](http://internet.garant.ru/document/redirect/58072368/0)

Особенности приема на работу бывших государственных и муниципальных служащих

Для граждан, замещавших должности государственной или муниципальной службы, перечень которых установлен нормативными правовыми актами РФ (далее - бывшие государственные и муниципальные служащие), [статьей 64.1](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/641) ТК РФ и [статьей 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/12) Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Закон N 273-ФЗ) предусмотрены особенности приема на работу.

1. Если бывший государственный или муниципальный служащий в течение 2 лет после увольнения с государственной или муниципальной службы устраивается на работу в организацию, отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления которой входили в его должностные (служебные) обязанности, то заключение трудового договора между таким гражданином и указанной организацией возможно только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов ([ч. 1 ст. 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/1201) Закона N 273-ФЗ, [часть первая ст. 64.1](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6411) ТК РФ).

В соответствии с [ч. 1.1 ст. 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/12011) Закона N 273-ФЗ комиссия в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ, обязана рассмотреть письменное обращение гражданина о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации, а также проинформировать гражданина о принятом решении.

Документ, содержащий соответствующее решение комиссии, на основании [части второй ст. 65](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6502) ТК РФ необходимо рассматривать в качестве обязательного для предъявления при приеме на работу. Вместе с тем, как указано в [Разъяснениях](http://internet.garant.ru/document/redirect/70259610/1000)..., приведенных в [письме](http://internet.garant.ru/document/redirect/70259610/0) Минтруда России от 22.06.2012 N 17-1/10/1-248 (далее - Разъяснения Минтруда), принятие решения о необходимости получения согласия комиссии является ответственностью гражданина (бывшего служащего). Гражданин в целях принятия такого решения должен самостоятельно оценить, входило ли в его должностные (служебные) обязанности осуществление отдельных функций государственного или муниципального управления в отношении организации, в которую он планирует устраиваться на работу. Поэтому, полагаем, работодатель не вправе требовать от бывшего служащего, поступающего к нему на работу, предоставления документа, подтверждающего факт согласия комиссии на заключение трудового договора, поскольку организация в любом случае не в состоянии сама оценить необходимость наличия такого документа. Однако необходимо учитывать, что в судебной практике имеются примеры привлечения работодателя к административной ответственности за заключение трудового договора с бывшим служащим при отсутствии согласия на это комиссии в ситуации, когда такое согласие требовалось ([постановление](http://internet.garant.ru/document/redirect/72208278/0) Верховного Суда РФ от 04.03.2019 N 5-АД19-5).

Если обнаружится нарушение бывшим служащим требований [ч. 1 ст. 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/1201) Закона N 273-ФЗ, трудовой договор с ним подлежит прекращению по [п. 11 части первой ст. 77](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/7711) ТК РФ.

2. Бывшие государственные и муниципальные служащие в течение 2 лет после увольнения с государственной или муниципальной службы при заключении трудовых договоров обязаны сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы ([часть вторая ст. 64.1](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6412) ТК РФ, [ч. 2 ст. 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/1202) Закона N 273-ФЗ). Как следует из указанных норм, данная обязанность возложена на всех бывших государственных и муниципальных служащих, занимавших должности, перечень которых установлен нормативными правовыми актами РФ, вне зависимости от того, входили или нет в их должностные обязанности отдельные функции государственного (муниципального) управления организацией, в которую они принимаются на работу. На это также обращено внимание в [Разъяснениях](http://internet.garant.ru/document/redirect/70259610/1000) Минтруда. Несоблюдение бывшим служащим указанного требования влечет прекращение трудового договора ([ч. 3 ст. 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/1203) Закона N 273-ФЗ).

В свою очередь работодатель при заключении трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщить об этом представителю нанимателя (работодателю) служащего по последнему месту его службы ([часть третья ст. 64.1](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6413) ТК РФ, [ч. 4 ст. 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/1204) Закона N 273-ФЗ). Правила сообщения утверждены [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/70851170/0) Правительства РФ от 21.01.2015 N 29.

Невыполнение работодателем указанной обязанности является правонарушением и влечет административную ответственность по [ст. 19.29](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125267/1929) КоАП РФ. Как разъясняет Верховный Суд РФ, несоблюдение работодателем [ч. 4 ст. 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/1204) Закона N 273-ФЗ в отношении бывшего служащего образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного именно этой статьей КоАП РФ, причем независимо от того, входили ли в должностные обязанности служащего функции государственного, муниципального (административного) управления организацией, заключившей с ним трудовой договор, а также вне зависимости от размера предусмотренной этим договором заработной платы ([п. 1](http://internet.garant.ru/document/redirect/71820844/1) и [п. 2](http://internet.garant.ru/document/redirect/71820844/2) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 N 46, [вопрос 7](http://internet.garant.ru/document/redirect/70360096/407) из Обзора судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2012 г., [пункты 1](http://internet.garant.ru/document/redirect/71552412/1) и [2](http://internet.garant.ru/document/redirect/71552412/2) Обзора судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 КоАП РФ, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016).

Отсутствие у работодателя сведений о замещении гражданином в течение предшествующих трудоустройству 2 лет должности государственной (муниципальной) службы свидетельствует об отсутствии его вины и, соответственно, состава административного правонарушения ([п. 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/71820844/12) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 N 46, [п. 6](http://internet.garant.ru/document/redirect/71552412/6) Обзора судебной практики по ст. 19.29 КоАП РФ).

Не является нарушением несообщение о переводе бывшего служащего на другую должность или на другую работу в пределах одной организации, а также о заключении с ним трудового договора о внутреннем совместительстве ([п. 6](http://internet.garant.ru/document/redirect/71820844/6) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 N 46).

Обязанность по информированию прежнего нанимателя у работодателя не возникает, если бывший служащий принимается на работу по трудовому договору в государственный (муниципальный) орган ([п. 5](http://internet.garant.ru/document/redirect/71820844/5) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 N 46).

В [п. 3](http://internet.garant.ru/document/redirect/71552412/3) Обзора судебной практики по ст. 19.29 КоАП РФ говорится, что трудоустройство бывшего служащего в государственное (муниципальное) казенное учреждение не связано с коррупционными рисками и не может повлечь коллизии публичных и частных интересов. Поэтому обязанность в десятидневный срок сообщать о заключении трудового договора с бывшим служащим у казенного учреждения не возникает. В [постановлении](http://internet.garant.ru/document/redirect/71428392/0) от 12.05.2016 N 45-АД16-5 судья Верховного Суда РФ применил такую же логику в отношении бюджетного учреждения, а в [постановлении](http://internet.garant.ru/document/redirect/71676638/0) от 21.04.2017 N 45-АД17-11 - в отношении фонда, созданного субъектом РФ. Однако содержание [п. 5](http://internet.garant.ru/document/redirect/71820844/5) постановления Пленума ВС РФ от 28.11.2017 N 46 свидетельствует об отказе Верховного Суда РФ от этого подхода. Как указано в этом пункте постановления, обязанность, предусмотренную [ч. 4 ст. 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/1204) Закона N 273-ФЗ, несут организации независимо от их организационно-правовой формы.

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  | Оба требования закона распространяются не на всех бывших государственных и муниципальных служащих, а лишь на занимавших должности, перечень которых установлен нормативными правовыми актами РФ. Соответствующий перечень должностей федеральной государственной службы утвержден [Указом](http://internet.garant.ru/document/redirect/198780/0) Президента РФ от 21.07.2010 N 925. Перечни же должностей государственной гражданской службы субъектов РФ и должностей муниципальной службы утверждаются органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления соответственно. |  |
|  |

Как следует поступить бывшему служащему и его новому работодателю в случае, если орган, в котором он замещал должность, реорганизован или упразднен? Согласно [п. 8](http://internet.garant.ru/document/redirect/71820844/8) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 N 46 соответствующее сообщение подлежит направлению в государственный (муниципальный) орган, который осуществляет функции реорганизованного (упраздненного). В случае, когда функции реорганизованного (упраздненного) государственного (муниципального) органа распределены между несколькими государственными (муниципальными) органами, допустимо направление соответствующих сведений в любой из этих органов. Напомним, что Минтруд России ранее разъяснял, что сведения в такой ситуации необходимо направлять в тот орган, которому были переданы функции, на реализацию которых было направлено исполнение служащим своих должностных обязанностей по ранее замещаемой должности ([письмо](http://internet.garant.ru/document/redirect/71461316/0) от 01.07.2016 N 18-2/В-421).

Смотрите также подготовленные Минтрудом России [Методические рекомендации](http://internet.garant.ru/document/redirect/71681838/0) по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора с организацией.

Как следует из [постановления](http://internet.garant.ru/document/redirect/72637800/0) от 24.07.2019 N 4-АД19-4, Верховный Суд РФ полагает, что установленные [статьей 64.1](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/641) ТК РФ и [статьей 12](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/12) Закона N 273-ФЗ особенности приема на работу бывших государственных и муниципальных служащих распространяются также и на бывших работников организаций, поименованных в [ст. 349.2](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3492) ТК РФ.