Некоторые вопросы соблюдения норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации при трудоустройстве граждан, ранее замещавших должности государственной гражданской службы

Законодательство Российской Федерации, регулирующее трудовые правоотношения в части, касающейся государственных гражданских служащих, зачастую тесно связано с определенными запретами и ограничениями в рамках государственной политики по противодействию коррупции. Тем не менее некоторые нормы антикоррупционного законодательства направлены также и на субъекты трудовых правоотношений, которые имеют лишь опосредованное отношение к государственной службе.

Одна из таких норм содержится в части 4 статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273 «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон «О противодействии коррупции»), а также в статье 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Положения указанных статей обязуют работодателя при заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей, с гражданином, замещавшим должности государственной гражданской службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в двухлетний период после его увольнения с государственной гражданской службы в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного гражданского служащего по последнему месту его службы в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При несоблюдении указанной обязанности работодателем в соответствии с частью 5 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» наступает административная ответственность по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ).

Особое внимание вопросу приема на работу граждан, ранее замещавших должности государственной гражданской службы, стало уделяться после 2013 года, когда впервые данный вопрос был упомянут в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за IV квартал 2012 года.

Так, в ноябре 2016 года Президиумом Верховного Суда Российской Федерации утвержден Обзор судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Через год издано постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 46 (далее – постановление Пленума ВС РФ № 46) по соответствующей теме.

Согласно указанному обзору судебной практики от 2016 года за период с 2013 по 2015 год судьями судов общей юрисдикции по первой

инстанции было рассмотрено более 9000 дел об административных правонарушениях, предусмотренных статьей 19.29 КоАП РФ.

В связи с этим усматривается необходимость тщательного разъяснения антикоррупционных норм, указанных в статье 12 Федерального закона «О противодействии коррупции».

Условно часть 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» можно разбить на 2 части: 1) условия, при которых наступает обязанность работодателя и 2) требования к сообщению работодателя.

Таким образом, выделяются 3 условия наступления обязанности работодателя:

1) Гражданин замещал должность государственной гражданской службы, включенную в перечень в соответствии с законодательством Российской Федерации. Согласно пункту 3 постановления Пленума ВС РФ № 46 под указанными перечнями подразумеваются как перечни, утвержденные непосредственно для целей рассматриваемой нормы Федерального закона «О противодействии коррупции», так и в случае отсутствия названных перечней – нормативные правовые акты, определяющие должности государственной гражданской службы, при замещении которых государственные гражданские служащие обязаны представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера на себя и своих супруга (супругу) и несовершеннолетних детей, поскольку принятие последних также обусловлено антикоррупционными мерами.

Причем работодатель может узнать о том, входила ли должность гражданина в один из вышеназванных перечней, либо со слов непосредственно самого гражданина, либо в подразделе «Противодействие коррупции» официального сайта государственного органа, где ранее работал гражданин.

Стоит отметить, что в 2013 году Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации своим приказом № 530н во исполнение подпункта «а» пункта 6 Указа Президента Российской Федерации от 8 июля 2013 г. № 613 «Вопросы противодействия коррупции», утвердило требования к размещению и наполнению подразделов, посвященных вопросам противодействия коррупции, официальных сайтов государственных органов и организаций, созданных на основании федеральных законов.

Вместе с тем следует обратить внимание, что если на момент заключения трудового (гражданско-правового) договора должность государственной гражданской службы, которую ранее замещал гражданин, была исключена из соответствующих перечней, то работодатель не обязан сообщать о приеме указанного гражданина.

2) Наличие двухлетнего периода после увольнения гражданина с государственной гражданской службы. В случае если с момента увольнения гражданина с государственной гражданской службы прошло более двух лет, то обязанности по сообщению факта приема бывшего государственного гражданского служащего у работодателя не наступает.

3) Наличие трудового договора вне зависимости от размера предусмотренной им заработной платы или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) стоимостью более ста тысяч рублей в месяц.

Здесь важно отметить, что существуют определенные условия, которые касаются лишь непосредственно гражданина, который ранее замещал должность государственной гражданской службы, и не влияют на работодателя.

Так, работодатель обязан сообщить о найме указанного гражданина независимо от того, входили ли в должностные (служебные) обязанности бывшего государственного гражданского служащего функции государственного (административного) управления организацией, заключившей с ним указанные договоры. Данное условие содержится в части 1 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» и касается лишь государственного гражданского служащего, которому необходимо разрешение комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на переход в иную организацию.

Однако, в случае если гражданин, соответствующий всем названным в пунктах 1 – 3 условиям, не выполнил свою обязанность и не сообщил работодателю о своем бывшем месте службы, а также если у работодателя не было необходимых сведений о гражданине (например, отсутствие сведений в трудовой книжке, военном билете и т.д.) и он не сообщил о приеме такого служащего на работу, такого работодателя нельзя привлекать к административной ответственности по статье 19.29 КоАП.

Законом также устанавливаются требования непосредственно к самому сообщению работодателя, а именно:

1) 10-дневный срок, в течение которого работодателю необходимо сообщить о принятии на работу бывшего государственного гражданского служащего, причем срок начинает исчисляться со дня, следующего за днем заключения договора с указанным лицом или иного аналогичного процессуального действия;

2) указанное сообщение направляется представителю нанимателя (работодателю) бывшего государственного гражданского служащего именно по последнему месту его службы;

3) требования в части, касающейся формы и содержания, указаны в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 января 2015 г. № 29 «Об утверждении правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации».

С момента вступления в силу вышерассмотренной нормы по приему бывшего государственного гражданского служащего на работу прошло порядка 10 лет. За это время появилась необходимость в разъяснительных материалах, которую удовлетворил Верховный Суд Российской Федерации.

В настоящий момент все основные процессуальные аспекты, направленные на соблюдение работодателями нормы, предусмотренной частью 4 статьи 12

Федерального закона «О противодействии коррупции», находятся в открытом доступе.

Тем не менее, несмотря на наличие нормативного механизма, регулирующего трудоустройство бывшего государственного гражданского служащего, остаются определенные проблемы, которые связаны с возможной недобросовестностью последнего при заключении гражданско-правового договора.

Несоблюдение гражданином, замещавшим должность государственной гражданской службы, рассматриваемых антикоррупционных требований влечет лишь прекращение трудового или гражданско-правового договора, заключенного с указанным гражданином. Иная ответственность физического лица законодательством Российской Федерации не предусмотрена.

Таким образом, в случае получения денежных средств по гражданско-правовому договору гражданин не несет материальной ответственности – при выявлении нарушения штраф будет взыскан с работодателя. Причем обнаружение данного факта может случиться как во время действия гражданско-правового договора, так и после его прекращения.

При этом вне зависимости от наличия или отсутствия коррупционной схемы между бывшим государственным служащим и организацией-работодателем данный работник может получить денежные средства с нарушением антикоррупционного законодательства Российской Федерации и не нести никакой дополнительной ответственности.

В связи с вышесказанным следует отметить, что механизм, позволяющий контролировать заключение гражданско-правовых договоров с гражданами, которые не сообщили о своем предыдущем месте работы, а именно о государственной гражданской службе, или применять меры ответственности к таким гражданам даже после выполнения работ (оказания услуг) по указанному договору в настоящее время отсутствует.

Вместе с тем решение данной проблемы является достаточно сложной задачей, поскольку механизм регулирования вышеописанных правоотношений должен обеспечивать как контроль за недобросовестными гражданами, так и не ущемлять права граждан, соблюдающих антикоррупционное и иное законодательство Российской Федерации.

Алексеева Ю.А.,

заместитель начальника Управления по вопросам противодействия коррупции Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации