**Трудоустройство бывших государственных (муниципальных) служащих**

Чтобы не нарушить требования законодательства при принятии на работу бывшего государственного или муниципального служащего работодателю, в первую очередь, необходимо выяснить у данного работника, включена ли ранее замещаемая им должность на дату заключения трудового или гражданско-правового договора в перечень, установленный нормативными правовыми актами органов власти, поскольку данный факт является основным критерием для сообщения работодателю по последнему месту его службы о приеме на работу вышеуказанного лица.

Под названными перечнями следует понимать как перечни, утвержденные органами власти непосредственно для целей статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», так и – в случае отсутствия названных перечней – нормативные правовые акты, определяющие должности государственной и муниципальной службы, при замещении которых служащие обязаны представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, поскольку принятие последних также обусловлено предусмотренными законодательством мерами по противодействию коррупции.

С указанными перечнями работодатель может ознакомиться в справочно-правовых системах, на официальных сайтах органов власти, в которых работник ранее проходил государственную или муниципальную службу, а также направив запрос в орган власти по последнему месту службы работника.

Если после увольнения со службы прошло менее двух лет, работодателю требуется сообщить о заключении договора в государственный или муниципальный орган по последнему месту службы гражданина в десятидневный срок со дня заключения договора; если же после увольнения прошло более двух лет – сообщать о заключении договора не требуется.

Необходимо учитывать, что названная обязанность возникает у работодателя при заключении с бывшим служащим трудового договора вне зависимости от размера предусмотренной им заработной платы, а в случае заключения гражданско-правового договора – если стоимость выполняемых работ, оказываемых услуг по такому договору превышает сто тысяч рублей в месяц либо если указанный договор заключен на срок менее месяца, но стоимость выполняемых работ, оказываемых услуг также превышает сто тысяч рублей.

При этом учреждение бывшим служащим юридического лица не порождает обязанности по направлению соответствующего сообщения по последнему месту его службы.

Правила сообщения работодателем о заключении договора с бывшим государственным или муниципальным служащим утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 № 29.

В частности, данным постановлением установлены требования к содержанию и форме названного сообщения.

Так, сообщение должно оформляться на бланке организации и быть подписано ее руководителем или уполномоченным лицом, подписавшим трудовой или гражданско-правовой договор. Подпись работодателя должна быть заверена печатью организации или кадровой службы (при наличии таких печатей).

В случае заключения с гражданином трудового договора в сообщении, помимо прочего, указывается наименование должности, которую он занимает в настоящее время в соответствии со штатным расписанием, а также исполняемые им должностные обязанности.

Работодатель вправе самостоятельно определить способ направления такого сообщения.

При этом, учитывая возможность наступления ответственности за неисполнение обязанности по направлению такого сообщения в установленный срок, работодателю необходимо иметь подтверждение о направлении указанного сообщения.

Также стоит помнить, что бывшие служащие обязаны в течение двух лет после увольнения со службы сообщать своему новому работодателю сведения о последнем месте своей службы.

Несоблюдение указанных обязанностей влечет прекращение договора, заключенного с бывшим чиновником.