

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 23 «Золотой петушок»»  
(МБДОУ № 23 «Золотой петушок»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБДОУ № 23 «Золотой петушок»

 С.Г. Степанова  
«01» 09 2020 г.

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового коллектива

«01» 09 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 23 «Золотой петушок»

 Н.О. Вячеслава  
Приказ № 22/05 от «01» 09 2020 г.

### Положение о приеме на работу

#### бывшего государственного или муниципального служащего

Ограничения по трудоустройству бывшего государственного (муниципального) служащего (далее бывший служащий), а также обязанности работодателя, который принимает на работу бывшего служащего, установлены Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее Федеральный закон N 273-03). Согласно ч. 4 ст. 12 данного Закона работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должность государственной или муниципальной службы из перечня, устанавливаемого нормативным правовым актом РФ.

#### 1. Основные понятия.

1.1. Статьей 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон) установлены ограничения по трудоустройству для бывших государственных (муниципальных) служащих (далее - бывший служащий), а также обязанности работодателя, который принимает на работу бывшего служащего.

1.2. Настоящим Положением устанавливаются основные принципы приема на работу бывшего государственного или - муниципального служащего, минимизации и (или) ликвидации последствий правонарушений.

#### 2. Заключение трудового договора

2.1. Работодатель при заключении трудового договора с бывшим служащим обязан в 10-дневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту службы бывшего служащего (часть 4 статьи 12 Федерального закона).

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 23 «Золотой петушок»»  
(МБДОУ № 23 «Золотой петушок»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБДОУ № 23 «Золотой  
петушок

\_\_\_\_\_ С.Г. Степанова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового коллектива

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 23 «Золотой  
петушок»

\_\_\_\_\_ Н.О. Вячеславова

Приказ №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Положение о приеме на работу  
бывшего государственного или муниципального служащего**

Ограничения по трудоустройству бывшего государственного (муниципального) служащего (далее бывший служащий), а также обязанности работодателя, который принимает на работу бывшего служащего, установлены Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее Федеральный закон N 273-03). Согласно ч. 4 ст. 12 данного Закона работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должность государственной или муниципальной службы из перечня, устанавливаемого нормативным правовым актом РФ.

**1. Основные понятия.**

1.1. Статьей 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон) установлены ограничения по трудоустройству для бывших государственных (муниципальных) служащих (далее - бывший служащий), а также обязанности работодателя, который принимает на работу бывшего служащего.

12. Настоящим Положением устанавливаются основные принципы приема на работу бывшего государственного или - муниципального служащего, минимизации и (или) ликвидации последствий правонарушений.

**2. Заключение трудового договора**

2.1. Работодатель при заключении трудового договора с бывшим служащим обязан в 10-дневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту службы бывшего служащего (часть 4 статьи 12 Федерального закона).

2.2. Неисполнение работодателем вышеуказанной обязанности является правонарушением и влечет ответственность, установленную статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в виде наложения административного штрафа: на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч

рублей; на должностных лиц - от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

Обратить внимание на следующее:

1. Выяснить у бывшего служащего, включена ли замещаемая (замещаемые) ранее им должность (должности) в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, поскольку данный факт является основным критерием необходимости сообщать представителю нанимателя (работодателю) о приеме на работу вышеуказанного лица.

В данном случае речь идет о следующих перечнях должностей:

- раздел I или раздел II перечня, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. 557;
- перечень должностей, определенный руководителем государственного органа в соответствии с разделом III перечня, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 557;
- перечни должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, утвержденные руководителями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления (пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 925).

2. Ознакомиться с данными перечнями можно в справочно-правовых системах, а также на официальном сайте федерального государственного органа в разделе, посвященном вопросам противодействия коррупции, на официальном сайте органа - государственной власти субъекта Российской Федерации и 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 в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления, в которых бывший служащий проходил службу

3. Согласно части 2 статьи 12 Федерального закона гражданин при заключении трудового договора обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте своей службы.

4. Важным критерием является также дата увольнения бывшего служащего с должности, включенной в вышеуказанные перечни. Необходимо определить, прошел ли двухлетний период после освобождения от замещаемой должности государственной или муниципальной службы и увольнения со службы.

Если после увольнения бывшего служащего с должности государственной или муниципальной службы, включенной в соответствующий перечень, прошло:

- менее двух лет - требуется сообщить в десятидневный срок;
- более двух лет - сообщать о заключении трудового договора не требуется.

5. Сообщение о приеме на работу бывшего служащего направляется в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 8

сентября 2010 г. N 700, в письменной форме, оформляется на бланке организации за подписью ее руководителя или иного уполномоченного лица, подписавшего трудовой договор.

В письме должны содержаться следующие сведения:

а) фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина, бывшего служащего (в случае, если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние);

б) число, месяц, год и место рождения гражданина (страна, республика, край, область, населенный пункт);

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 его наличии));

д) дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу;

е) 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 и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора);

ж) наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при его наличии).