|  |
| --- |
| Управление государственной гражданской службы и кадровой работы аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ****по вопросу заключения срочных трудовых договоров с лицами, замещающими должности муниципальной службы в местной администрации (исполнительно-распорядительном органе муниципального образования)**2022 г. |

Настоящие методические рекомендации разработаны для кадровых служб местных администраций (исполнительно-распорядительных органов местного самоуправления) муниципальных образований Оренбургской области.

Правовой статус муниципальных служащих регламентируется Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 25-ФЗ) и Законом Оренбургской области от 10 октября 2007 года № 1611/339-IV-ОЗ «О муниципальной службе в Оренбургской области».

Согласно пункту 6 статьи 16 Федерального закона № 25-ФЗ поступление гражданина на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных вышеназванным законом.

По общему правилу муниципальное образование заключает с муниципальным служащим бессрочный трудовой договор.

Федеральный закон № 25-ФЗ не содержит положений о срочных трудовых договорах. Исключение составляют пункт 2 статьи 7, где речь идет о муниципальных служащих, непосредственно обеспечивающих исполнение полномочий лица, замещающего муниципальную должность, а также пункт 2 статьи 19, где сказано о срочном трудовом договоре с муниципальным служащим, достигшим предельного возраста нахождения на службе. Между тем вопросы, связанные со срочными трудовыми договорами на муниципальной службе, имеют существенное значение. От их решения зависит соблюдение прав муниципальных служащих, а также стабильность кадрового состава органов местного самоуправления.

Поскольку согласно пункту 2 статьи 3 Федерального закона № 25-ФЗ на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными вышеназванным законом, вопросы срочных трудовых договоров на муниципальной службе должны решаться на основе положений Трудового кодекса РФ с учетом специфики муниципальной службы.

Согласно статье 58 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения **не могут быть установлены на неопределенный срок** с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных [частью 1 статьи 59](https://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/591).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Из части 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ рассмотрим случаи заключения срочного трудового договора, которые применимы к муниципальной службе:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [сохраняется](https://mobileonline.garant.ru/#/multilink/12125268/paragraph/4387/number/0) место работы;

- при поступлении на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными [федеральными законами](https://mobileonline.garant.ru/#/multilink/12125268/paragraph/4397/number/1).

В случае если срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [сохраняется](https://mobileonline.garant.ru/#/multilink/12125268/paragraph/4387/number/0) место работы, то в тексте такого договора необходимо:

- обозначить конкретную причину заключения срочного трудового договора;

- сделать ссылку на соответствующий пункт статьи Трудового кодекса РФ;

- конкретно обозначить сотрудника, на период временного отсутствия которого заключается срочный трудовой договор.

Например:

«Настоящий трудовой договор в соответствии с пунктом 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации заключен на период отпуска по беременности и родам специалиста 1 категории общего отдела Ивановой Татьяны Алексеевны».

В случае если срочный трудовой договор заключается при поступлении на должности, учреждаемые для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лица, замещающего муниципальную должность, то сроки действия этих договоров ограничиваются сроком полномочий соответствующего лица. В случае досрочного прекращения полномочий такого должностного лица, действие срочных трудовых договоров прекращается.

Должность главы муниципального образования является муниципальной должностью. В соответствии с пунктом 5 части 2 статьи 36 Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» глава муниципального образования возглавляет местную администрацию (исполнительно-распорядительный орган муниципального образования).

Должности муниципальной службы, созданные для обеспечения деятельности главы муниципального образования, установлены пунктом 3 статьи 2 Закона Оренбургской области от 10 октября 2007 года № 1599/344-IV-ОЗ «О едином реестре муниципальных должностей и должностей муниципальной службы в Оренбургской области». Конкретные перечни таких должностей устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии вышеназванным Законом Оренбургской области.

К ним относятся, в том числе:

- высшие должности: первый заместитель главы администрации муниципального образования; заместитель главы администрации муниципального образования; заместитель главы администрации муниципального образования – руководитель самостоятельного структурного подразделения органа местного самоуправления; заместитель главы городского округа – руководитель самостоятельного структурного подразделения органа местного самоуправления – главный архитектор; заместитель главы администрации – руководитель аппарата администрации муниципального образования; полномочный представитель главы муниципального образования в представительном органе муниципального образования (полномочный представитель главы администрации муниципального образования в представительном органе муниципального образования); руководитель аппарата (управляющий делами) администрации муниципального образования; руководитель (глава) округа (района) в городе (руководитель (глава) администрации округа (района) в городе);

- ведущие должности: советник (консультант); пресс-секретарь;

- старшая должность: помощник (референт) главы муниципального образования (помощник (референт) главы администрации муниципального образования).

Например, согласно пункту 3.1 Перечня муниципальных должностей и должностей муниципальной службы органов местного самоуправления Оренбургского района, утвержденного решением Совета Депутатов муниципального образования Оренбургский район Оренбургской области от 25 мая 2018 года № 225, к должностям муниципальной службы в администрации муниципального образования Оренбургский район, утверждаемым в установленном Уставом муниципального образования порядке для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих муниципальные должности, относятся:

заместитель главы администрации муниципального образования – начальник управления; заместитель главы администрации муниципального образования; заместитель главы администрации – руководитель аппарата администрации муниципального образования.

Таким образом, срочные трудовые договоры по рассматриваемому основанию могут заключаться только с муниципальными служащими, принимаемыми на указанные должности. Сроки действия этих договоров ограничиваются сроком полномочий соответствующих лиц, замещающих муниципальные должности.

Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ также устанавливает, что срочный трудовой договор должен заключаться в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Такой случай предусмотрен пунктом 2 статьи 19 Федеральный закон № 25-ФЗ. Речь идет о заключении срочного трудового договора при продлении срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы. Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год. Такое продление срока нахождения на муниципальной службе лица, достигшего предельного возраста (65 лет), не является обязательным для представителя нанимателя (работодателя). Однако если такое решение принято, то заключение срочного трудового договора с муниципальным служащим обязательно. При этом количество продлений срока нахождения на муниципальной службе не установлено, но каждое продление должно быть произведено на срок не более одного года.

Помимо обязательных случаев, рассмотрим ситуации, когда заключение срочного трудового договора не является обязательным, но допускается по соглашению сторон. Такие ситуации предусмотрены частью 2 стати 59 Трудового кодекса РФ. На муниципальной службе срочные трудовые договоры могут заключаться в следующих случаях:

1) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;

2) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

3) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (при этом срок трудового договора с данными лицами должен определяться либо уставом муниципального образования, либо соглашением сторон);

4) с лицами, обучающимися по очной форме обучения.

Кроме того, в статье 58 Трудового кодекса РФ указано, что срочный трудовой договор заключается, как правило, на срок не более пяти лет.

Обращаем внимание на то, что, так как срочный трудовой договор и трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, в силу трудового законодательства это два самостоятельных вида трудового договора и срочный трудовой договор заключается только в случае невозможности заключения бессрочного в силу причин, определенных законом, изменение условий о сроке действия договора не допускается. Срочный трудовой договор должен быть расторгнут и заключен бессрочный и наоборот.

Расторжение срочного трудового договора с муниципальным служащим производится по общим правилам, установленным статьей 79 Трудового кодекса РФ. Согласно данной статье срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В этом случае срочный трудовой договор прекращается с выходом этого работника на муниципальную службу.

Оформление прекращения срочного трудового договора производится по в соответствии со статьей 84.1 Трудового кодекса РФ.