

МІНІСТЕРСТВО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ТОРГІВЛІ
ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ
ЛИСТ від 09.10.2020 р. № 3512-03/61561-01

**ПРО ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ
ДО ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

(Витяг)

Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України в межах компетенції розглянуто <...> звернення <...> щодо застосування норм законодавства про працю до посадових осіб органів місцевого самоврядування і повідомляється.

1. Відповідно до частини першої статті 42 Закону України від 21.05.97 р. № 280/97-ВР "Про місцеве самоврядування в Україні" (далі - Закон № 280) повноваження новообраного сільського, селищного, міського голови починаються з моменту складення ним присяги відповідно до Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування" на пленарному засіданні відповідної сільської, селищної, міської ради, на якому були оголошені рішення щодо його обрання та реєстрації. Повноваження сільського, селищного, міського голови закінчуються в день відкриття першої сесії відповідної сільської, селищної, міської ради, обраної на наступних чергових місцевих виборах, або, якщо рада не обрана, з моменту вступу на цю посаду іншої особи, обраної на наступ-

них місцевих виборах, крім випадків дострокового припинення його повноважень.

Ураховуючи зазначене, особа обрана на посаду сільського, селищного, міського голови повторно, з моменту оголошення головою відповідної територіальної виборчої комісії рішення про обрання цієї особи його попередні представницькі повноваження як голови припиняються і одразу починаються нові представницькі повноваження як голови. Тобто зміниться лише строк повноважень голови, а його трудові відносини перериватися не будуть.

Частиною третьою статті 7 Закону України від 07.06.2001 р. № 2493-III "Про службу в органах місцевого самоврядування" (далі - Закон № 2493) визначено, що на посадових осіб місцевого самоврядування поширюється, серед іншого, дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

Згідно із законодавством про працю з сільським, селищним, міським головою укладається строковий трудовий договір, який закінчується чи продовжується з настанням певної події, а саме оголошення результатів

Лист має інформаційний характер. Заголовок та виділення по тексту — редакційні.

голосування на першому пленарному засіданні ради. Таким чином, вважаємо, що у даному випадку строковий трудовий договір з цією особою не припиняється, а змінюється (продовжується на новий період).

2, 3. Повноваження сільського, селищного, міського голови закінчуються в день відкриття першої сесії відповідної сільської, селищної, міської ради, обраної на наступних чергових місцевих виборах (частина перша статті 42 Закону № 280).

Відповідно до частини першої статті 50 Закону № 280 секретар сільської, селищної, міської ради обирається за пропозицією сільського, селищного, міського голови відповідною радою з числа її депутатів на строк повноважень ради і працює в раді на постійній основі.

Отже, повноваження секретаря ради закінчуються в день закінчення строку повноважень ради, якою його було обрано на посаду, що, у свою чергу, відбувається у день набуття повноважень радою нового скликання. У такому разі секретар ради звільняється з посади у зв'язку із закінченням строку повноважень ради.

Згідно із частиною третьою статті 51 Закону № 280 заступник сільського, селищного, міського голови входить до складу виконавчого комітету ради, який утворюється відповідною радою на строк її повноважень. Після закінчення повноважень ради, сільського, селищного, міського голови, голови районної у місті

ради її виконавчий комітет здійснює свої повноваження до сформування нового складу виконавчого комітету (частина перша статті 51 Закону № 280).

Отже, підставою для звільнення заступника голови ради буде рішення ради про сформування нового складу виконавчого комітету.

Відповідно до частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

Норми частини третьої статті 40 КЗпП щодо обмеження на звільнення працівників у період їхньої тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці поширюються лише на звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Водночас нормами спеціального законодавства у сфері служби в органах місцевого самоврядування визначені підстави припинення служби в органах місцевого самоврядування (стаття 20 Закону № 2493 та статті 42, 50 та 51 Закону № 280).

Зазначені підстави припинення служби в органах місцевого самоврядування прямо передбачені законами і не можуть розглядатися як ініціатива власника або уповноваженого ним органу.

З огляду на викладене, звільнення працівників з посад голови, секретаря та заступника голови ради, в період їх тимчасової непрацездатності не допускається лише у разі його звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

У наведеному у зверненні випадку звільнення працівників з посад голови, секретаря та заступника голови ради повинно відбуватися відповідно до Закону № 280 у зв'язку із закінченням строку повноважень, незважаючи на їх перебування на цю дату на лікарняному або у відпустці.

Виходячи із зазначеного, на нашу думку, при звільненні голови, секретаря та заступника голови ради недоцільно застосовувати норми статті 3 Закону України "Про відпустки" щодо надання за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) невикористаної відпустки з наступним звільненням.

У разі звільнення їм має бути виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 24 Закону України "Про відпустки").

4. Відповідно до частини третьої статті 119 КЗпП за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час

мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, в частині збереження місця роботи, посади не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився (частина шоста статті 119 КЗпП).

Згідно із частиною п'ятою Закону № 280 на сільських, селищних, міських голів поширюються повноваження та гарантії депутатів рад, передбачені законом про статус депутатів рад, якщо інше не встановлено законом.

Частиною другою статті 33 Закону України від 11.07.2002 р. № 93-IV "Про статус депутатів місцевих рад" депутату місцевої ради, який працював у раді на постійній основі, після закінчення таких повноважень надається попередня робота (посада), а за її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому

або, за згодою депутата, на іншому підприємстві, в установі, організації.

У разі неможливості надання відповідної роботи (посади) на період працевлаштування за колишнім депутатом місцевої ради зберігається, але не більше шести місяців, середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді у раді, що виплачується з відповідного місцевого бюджету.

Згідно з пунктом 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. № 100 (далі - Порядок) в усіх випадках збереження середньої заробітної плати (крім оплати часу відпусток та компенсації за невикористану відпустку) середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи із виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата.

Якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи. Якщо і протягом цих місяців працівник не відпрацював жодного робочого дня, середня заробітна плата обчислюється виходячи з установленого

йому в трудовому договорі посадового (місячного) окладу.

Нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, проводяться шляхом множення середньоденного заробітку на число робочих днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі дні на число відпрацьованих робочих днів (пункт 8 Порядку).

Водночас, якщо працівником протягом чотирьох місяців не відпрацьовано жодного робочого дня, середньоденна заробітна плата обчислюється шляхом множення посадового окладу працівника на два (кількість місяців розрахункового періоду) та діленням отриманого результату на кількість робочих днів за два місяці (умовного розрахункового періоду). Одержаний результат перемножується на число робочих днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком.

<...>

**Міністр розвитку
економіки, торгівлі
та сільського господарства України
І. Петрашко**