

**Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации**

МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 26

**Методические рекомендации
по регулированию трудовых отношений
при проведении реорганизации
образовательных организаций**

Москва, ноябрь 2020 г.

Предисловие

Уважаемые коллеги!

В рамках модернизации системы образования в последние годы на федеральном, региональном и местном уровнях активно осуществляются меры по реструктуризации и оптимизации сети подведомственных образовательных учреждений, включающие в себя мероприятия по реорганизации образовательных учреждений различных типов. Эти процессы существенно коснулись муниципальных сельских дошкольных и общеобразовательных организаций, а также государственных образовательных организаций.

Учитывая актуальность этой проблемы для сферы образования, а также в связи с вопросами, возникающими на практике по поводу соблюдения установленного законодательством Российской Федерации порядка регулирования трудовых отношений при реорганизации образовательных организаций, Правовой службой Московской областной организации Профсоюза подготовлены данные методические рекомендации.

Направляем информационный бюллетень для использования в практической работе и надеемся, что материалы окажут помощь в правильном разрешении указанных вопросов и будут содействовать соблюдению прав как самих образовательных организаций, так и работников.

Председатель Московской
областной организации Профсоюза



М. Н. Сотников

Информационный бюллетень подготовлен Правовой службой Московской областной организации Профсоюза.

Составитель сборника: главный правовой инспектор труда А.А. Колбасников.

Общие положения о реорганизации образовательной организации

В соответствии с **пунктом 1 статьи 57 Гражданского кодекса Российской Федерации** (далее сокращенно - ГК РФ) **решение вопроса о реорганизации юридического лица** относится к компетенции его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами.

Реорганизация является специфическим способом образования новых и прекращения действующих юридических лиц.

Реорганизация учреждения может быть осуществлена в следующих пяти формах: слияние; присоединение; разделение; выделение; преобразование.

Слияние означает создание нового юридического лица с передачей ему всех прав и обязанностей двух или нескольких юридических лиц и прекращением последних.

Присоединением считается прекращение одного или нескольких юридических лиц с передачей всех их прав и обязанностей другому ранее созданному юридическому лицу.

Под **разделением** понимается прекращение юридического лица с передачей всех его прав и обязанностей вновь созданным юридическим лицам.

Выделением признается создание одного или нескольких юридических лиц с передачей ему (им) части прав и обязанностей реорганизуемого юридического лица без прекращения последнего.

Преобразование юридического лица состоит в его прекращении и образовании на его основе юридического лица другой организационно-правовой формы.

Наряду с обязательными порядком, установленном гражданским законодательством, образовательные организации реорганизуются или ликвидируются **с учётом особенностей**, предусмотренных законодательством об образовании. Так, в соответствии с пунктом 11 статьи 22 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Закон Об образовании) принятие решения о реорганизации или ликвидации возможно только на основании **положительного заключения** комиссии по оценки последствий такого решения. А принятие решения о реорганизации или ликвидации образовательной организации, расположенной в сельском поселении, не допускается без учёта мнения жителей данного сельского поселения (пункт 12 статьи 22 Закона Об образовании).

На различных уровнях социального партнёрства могут быть заключены Соглашения, в которых устанавливаются дополнительные взаимные обязательства и основы регулирования отношений в сфере труда. Так, Отраслевым региональным Соглашением, регулирующим социально – трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2020 – 2022 годы (далее – Отраслевое региональное Соглашение) закреплена

необходимость проведения предварительных взаимных консультаций с полномочным представителем работников – Московской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по проектам нормативно правовых актов и иных решений, затрагивающих социально – экономические, профессиональные и трудовые интересы работников (пункт 12 Отраслевого регионального Соглашения). Пунктом 18.4. Отраслевого регионального Соглашения установлена необходимость обеспечить участие представителя выборного органа Профсоюзной организации в соответствующих комиссиях по реорганизации или ликвидации. Аналогичные нормы могут содержаться в территориальных отраслевых соглашениях.

Пункт 4 статьи 57 ГК РФ определяет момент завершения реорганизации юридического лица, связывая его с моментом государственной регистрации юридических лиц, возникших в результате в форме слияния, разделения, выделения и преобразования, а также с внесением записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица в Единый государственный реестр юридических лиц при реорганизации в форме присоединения.

При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица новое юридическое лицо не создается. Завершение реорганизации обоих юридических лиц определяется моментом внесения органом государственной регистрации в Единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

Регулирование трудовых отношений при проведении реорганизации образовательных организаций

При реорганизации образовательной организации возникает необходимость правильного оформления трудовых отношений с работниками (решать вопросы продолжения трудовых отношений с заменой наименования работодателя на правопреемника, перевод или увольнение работников).

Важно знать, что законодатель сформулировал **категорическое правило** в части 5 статьи 75 Трудового кодекса Российской Федерации изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения **не может являться основанием для расторжения трудовых договоров** с работниками организации или учреждения. Однако у работника имеется право отказаться от продолжения работы в перечисленных случаях (часть 6 статьи 75 ТК РФ). Поэтому руководителю образовательной организации, после ознакомления с решением учредителя или

уполномоченного органа, о проведении реорганизации и её форме, необходимо уведомить об этом работников образовательной организации.

Необходимо учесть, что при реорганизации права и обязанности юридических лиц не прекращаются как при ликвидации, а **переходят** от одних юридических лиц (назовём их «старыми») к другим юридическим лицам (назовём их «новыми»), в соответствии с выбранной формой реорганизации и передаточными актами (статья 58 ГК РФ).

При отказе работника от продолжения работы именно из-за того, что состоится реорганизация, трудовой договор с ним должен быть расторгнут в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ. Отказ должен быть выражен в письменной форме с указанием причины, т.е. не по собственному желанию, а именно в связи с реорганизацией. Правильно указанная причина обеспечит работнику право на получение выходного пособия, если такой случай для выплат предусмотрен трудовым договором или коллективным договором, действующим у работодателя.

Для обеспечения организационной стабильности у образовательной организации очень важно правильно спланировать и четко реализовать мероприятия, связанные с движением персонала при реорганизации образовательных организаций.

Поэтому целесообразно заранее позаботиться о разработке мер по удержанию ключевых сотрудников, а при реализации вышеуказанных мероприятий рекомендуем сформировать рабочую группу по кадрам, которая будет заниматься разработкой организационных мероприятий, штатных расписаний, проектов локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в образовательной организации, с последующими предложениями по внесению изменений в организационные структуры, штатные расписания и внутренние нормативные акты, регулирующие трудовые отношения.

Для успешного прохождения процедуры реорганизации необходимо:

- заранее составить список работников, занятых на соответствующих направлениях деятельности образовательной организации (школа, детский сад, центр дополнительного образования);

- разработать организационную структуру и штатное расписание образуемого, выделяемого или разделяемого (учреждаемого) юридического лица с учетом заранее составленного списка;

- для каждого работника определить его рабочее место в «новых» юридических лицах или обосновать факт отсутствия для него соответствующего места;

- после принятия компетентным органом решения о форме и дате реорганизации, не позднее, чем за 2 месяца до мероприятий уведомить работников в письменной форме о предстоящей реорганизации и изменении условий трудового договора (изменение наименования работодателя).

При реорганизации образовательной организации **трудовые отношения работников продолжаются**. Увольнение работников из

реорганизуемой «старой» образовательной организации с последующим приемом (всех либо части из них) в реорганизованную «новую» образовательную организацию **незаконны**, поскольку в нарушение части 5 статьи 75 ТК РФ при этом происходит расторжение трудового договора. Заключение с работником нового трудового договора (взамен расторгнутого) также противоречит действующему законодательству.

После наступления момента обозначенного ГК РФ как **завершение реорганизации** юридического лица (внесения в единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ) записи о государственной регистрации факта реорганизации юридического лица, а при присоединении внесение записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица) с работниками должны быть подписаны дополнительные соглашения к трудовым договорам с указанием наименования «нового» работодателя и иных изменений обязательных условий труда (при наличии факта изменений). Новая образовательная организация обязана внести в трудовые книжки работников запись о произведённых мероприятиях.

После окончания реорганизации в форме присоединения может возникнуть ситуация, когда количество работников больше чем необходимо в соответствии с утверждённым новым штатным расписанием. В этом случае «новый» работодатель (реорганизованная образовательная организация) может **принять решение о сокращении численности работников**. Т.е. новый работодатель проявляет инициативу по расторжению трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ.

Следует учитывать, что статьёй 179 ТК РФ предусмотрено преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. Так, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Кроме того, **коллективным договором образовательной организации** могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной квалификации.

Все мероприятия по сокращению численности работников проводятся в строгом соответствии с требованиями процедур, предусмотренных статьёй

180 ТК РФ. А именно: работника предупреждают о прекращении трудового договора по этим основаниям не менее чем за 2 месяца до увольнения (хоть на следующий день после оформления в «новой» организации); обязательно предлагают все имеющиеся вакансии, которые есть и которые соответствуют квалификации работника и состоянию его здоровья. Если работник отказался от всех предложенных ему вакансий, то его увольняют в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ с обязательной выплатой выходного пособия в размере, указанном в статье 178 ТК РФ.

В части третьей статьи 180 ТК РФ предусматривается возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении, с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения указанного срока.

Статьёй 82 ТК РФ предусматривается **обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации** в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Так, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель **обязан в письменной форме** сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации **не позднее чем за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к **массовому увольнению работников**, то работодатель обязан сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации **не позднее чем за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий. Аналогичная мера предусмотрена пунктом 3 статьи 21 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 31.07.2020) "О занятости населения в Российской Федерации". Т.е. массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 373 ТК РФ). Критерии массового увольнения определяются Отраслевыми соглашениями различных уровней (пункты 35, 36 Отраслевого регионального Соглашения).

В случае нарушения трудовых прав работников при проведении реорганизации образовательных организаций предлагаем членам Профсоюза обращаться в территориальную организацию Профсоюза, Московскую областную организацию Профсоюза, а также в Государственную инспекцию труда Московской области, с которой заключено Соглашение от 29.11.2019 года «О взаимодействии».