

## Этапы реорганизации образовательного учреждения

Что делать работнику и профсоюзному комитету на каждом из этапов реорганизации образовательных учреждений. Подробное изложение в форме таблицы, подготовленное заведующим экономико-аналитическим отделом Московского городского комитета Общероссийского профсоюза образования Ж.П. Оципцовой.

Действия работодателя	Действия работников	Действия профкома
<b>Этап информирования о реорганизации ОУ</b>		
<p>В соответствии с принятым решением учредителя о реорганизации образовательных учреждений работодатель (каждое реорганизуемое образовательное учреждение) издает приказ о мероприятиях в связи с реорганизацией образовательного учреждения (ОУ), в соответствии с которым:</p> <p>обеспечивает информирование работников о предстоящей реорганизации ОУ (письменное уведомление о предстоящей реорганизации под роспись);</p> <p>обеспечивает информирование профкома о предстоящей реорганизации (о мероприятиях в связи с реорганизацией) ОУ;</p> <p>определяет порядок взаимодействия с профкомом по социально-трудовым вопросам, связанным с проведением реорганизации ОУ.</p>	<p>Работники знакомятся под роспись с уведомлением о предстоящей реорганизации (о мероприятиях в связи с реорганизацией) образовательного учреждения и правовых последствиях, связанных с реорганизацией ОУ.</p> <p>Уведомление должно содержать информацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>о сроках проведения реорганизации;</li> <li>о праве работника на сохранение трудовых отношений с ОУ в ходе его реорганизации, а также после завершения реорганизации ОУ (ч. 5 ст. 75 ТК РФ);</li> <li>о праве работника отказаться от продолжения работы в реорганизованном ОУ.</li> </ul>	<p>Профком взаимодействует с работодателем по социально-трудовым вопросам, связанным с проведением реорганизации ОУ.</p> <p>Профком осуществляет контроль за действиями и решениями работодателя по:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>обеспечению информирования работников о предстоящей реорганизации (о мероприятиях в связи с реорганизацией) ОУ;</li> <li>по соблюдению трудовых прав работников на этапе информирования (содержание уведомления и др.), основываясь на положениях ТК РФ, соглашений, коллективного договора (<i>в том числе с учетом п. 4.1.4 Отраслевого соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2013 годы</i>).</li> </ul>

Этап продолжения деятельности реорганизуемых ОУ		
<p>Реорганизация образовательного учреждения как юридического лица может быть осуществлена в следующих формах: слияние, присоединение, разделение, выделение.</p> <p>В соответствии с п. 4 ст. 57 Гражданского кодекса РФ юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц.</p> <p>При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ) записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица (эта дата рассматривается как день окончания реорганизации в форме присоединения).</p> <p>До внесения записи в</p>	<p>В соответствии с ч. 5 ст. 75 ТК РФ реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, и работники продолжают работать на тех же условиях, которые предусмотрены заключенными с ними работодателем трудовыми договорами.</p> <p>В случае инициирования работодателем изменения условий трудового договора без изменения трудовой функции работники осуществляют защиту своих трудовых прав самостоятельно и с участием профкома.</p>	<p>Профком осуществляет контроль за действиями и решениями работодателя по социально-трудовым вопросам в ходе проведения мероприятий по реорганизации ОУ.</p> <p>При этом особое внимание профком должен уделить случаям, когда работодатель инициирует изменение условий трудового договора с работниками, в целях обеспечения соблюдения требований трудового законодательства по вопросу об изменении определенных сторонами условий трудового договора (предусмотрены в ст. 74 ТК РФ).</p>

<p>ЕГРЮЛ образовательные учреждения, которые участвуют в реорганизации, несут права и обязанности по своим обязательствам самостоятельно, в том числе после вынесения решения о реорганизации.</p> <p>ОУ продолжают вести свою уставную (образовательную) деятельность, в том числе начислять заработную плату работникам, в обычном порядке с учетом осуществления необходимых действий, связанных с реорганизацией ОУ как юридических лиц.</p> <p>При возникновении объективных оснований работодатель может инициировать изменение условий трудового договора с работником, но с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ.</p>		
<p>В ходе проведения реорганизации трудовой договор с работником может быть прекращен (расторгнут):</p> <p>по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) <i>(расторжение в срок, определяемый соглашением сторон; выходное пособие не выплачивается, если иное не предусмотрено трудовым договором или коллективным договором);</i></p> <p>в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами</p>	<p>Положения ст. 75 ТК РФ носят гарантийный характер и направлены на обеспечение работнику возможности продолжать трудовую деятельность по должности (профессии, специальности), обусловленной трудовым договором, т.е. на сохранение трудовых отношений.</p> <p>В ходе проведения реорганизации работник вправе:</p> <p>расторгнуть трудовой</p>	<p>Профком осуществляет контроль за действиями и решениями работодателя, связанными с прекращением трудовых отношений с работниками, обращая особое внимание на правильность и обоснованность применения соответствующего основания для расторжения трудового договора (по инициативе работника, по инициативе работодателя и др.).</p>

<p>условий трудового договора (п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ)(<i>выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка, если более высокий размер не предусмотрен трудовым договором или коллективным договором</i>);</p> <p>по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, с соблюдением установленного трудовым законодательством порядка увольнения.</p>	<p>договор по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) (<i>предупреждение работодателя не позднее чем за две недели; выходное пособие не выплачивается</i>);</p> <p>инициировать расторжение трудового договора по соглашению сторон (п.1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) (<i>расторжение в срок, определяемый соглашением сторон; выходное пособие не выплачивается</i>).</p> <p>В случае инициирования работодателем в ходе реорганизации ОУ изменения условий трудового договора работник вправе отказаться от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (<i>увольнение по п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка – ч. 3 ст. 178 ТК РФ</i>).</p> <p><b>Примечание.</b> <i>Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены другие случаи выплаты выходных пособий, помимо предусмотренных в ч. 3 ст. 178 ТК РФ, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.</i></p>	
---	---	--

<b>Этап завершения реорганизации ОУ</b>		
<p>При сохранении трудовых отношений с работником после завершения реорганизации работодатель при изменении наименования ОУ вносит в трудовую книжку работника запись об изменении наименования работодателя (п. 3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек).</p> <p>После завершения реорганизации образовательных учреждений, которое юридически оформляется при государственной регистрации записью в ЕГРЮЛ о вновь возникшем юридическом лице либо записью о прекращении деятельности присоединенного юридического лица, реорганизованное ОУ при наличии объективных оснований (изменения в осуществлении образовательного процесса учреждения; изменение организационных или технологических условий труда; и др.) может осуществить мероприятия, связанные с:</p> <p>сокращением численности или штата работников ОУ (ст.ст. 81-82, 179-180 ТК</p>	<p>При нежелании работника продолжать работу в реорганизованном ОУ трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – отказ работника от продолжения работы в связи с реорганизацией образовательного учреждения (<i>выходное пособие не выплачивается, если иное не предусмотрено трудовым договором или коллективным договором</i>).</p> <p>При этом правомерное увольнение по указанному основанию требует документального подтверждения реорганизации записью в ЕГРЮЛ.</p> <p>При осуществлении работодателем после завершения реорганизации ОУ мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников ОУ, а также с изменением условий трудового договора без изменения трудовой функции работника, работник имеет право:</p> <p>знакомиться под роспись со всеми организационно-распорядительными и иными документами,</p>	<p>При осуществлении мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников ОУ, профком принимает обязательное участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 373 ТК РФ, а также применяются соответствующие положения отраслевых соглашений, коллективного договора ОУ).</p> <p>Профком осуществляет контроль за соблюдением установленного трудовым законодательством:</p> <p>порядка расторжения трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи сокращением численности или штата работников);</p> <p>порядка прекращения трудового договора в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;</p> <p>порядка перевода работников на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ).</p> <p>Профком обеспечивает защиту трудовых прав работников при проведении работодателем соответствующих мероприятий</p>

<p>РФ);</p> <p>изменением условий трудового договора без изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ);</p> <p>переводом работников на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ).</p> <p>В этой связи работодатель вправе в установленном трудовым законодательством порядке расторгнуть трудовой договор с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи сокращением численности или штата работников).</p> <p>Кроме того, при осуществлении мероприятий, связанных с изменением условий трудового договора без изменения трудовой функции работника, трудовой договор может быть прекращен в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (увольнение по п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ).</p> <p>В данном случае работодателем должны быть соблюдены следующие обязательные требования (ст. 74 ТК РФ):</p> <p>работник должен быть</p>	<p>которые должен составлять и оформлять работодатель для обеспечения соблюдения установленных трудовым законодательством требований;</p> <p>принимать самостоятельно решения по каждому действию и решению работодателя в рамках проводимых им мероприятий;</p> <p>на представительство и защиту своих интересов и трудовых прав профкомом (член профсоюза или уполномочивший в установленном порядке первичную профсоюзную организацию работник, не являющийся членом профсоюза)(п. 2.3.4 <i>Отраслевого соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2013 годы</i>);</p> <p>на защиту своих трудовых прав в форме обжалования действий и решений работодателя в:</p> <p>органы по рассмотрению трудовых споров (комиссия по трудовым спорам образовательного учреждения, суд);</p> <p>органы, осуществляющие государственный контроль</p>	<p>после реорганизации ОУ в различных формах (учет мотивированного мнения профкома; требование об устранении нарушений трудового законодательства; требование о привлечении к ответственности виновных в нарушении трудовых прав работников должностных лиц и др.).</p>
--	--	---

<p>уведомлен о предстоящих изменениях и причинах таких изменений в письменной форме не позднее чем за два месяца;</p> <p>при несогласии работника работать в новых условиях ему предлагается в письменной форме другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.</p> <p>При этом работнику должны быть предложены все отвечающие этим требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности (вакансии в других местностях предлагаются, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором).</p> <p>При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.</p>	<p>(надзор)за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (федеральная инспекция труда, прокуратура);</p> <p>органы, осуществляющие ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (соответствующий орган исполнительной власти и орган местного самоуправления, в ведении которого находится ОУ, – Департамент образования города Москвы; окружное управление образования - при наличии переданных Департаментом полномочий; органы местного самоуправления, осуществляющие полномочия в сфере образования, городских округов Троицк и Щербинка).</p>	
---	---	--

**ПРИМЕЧАНИЕ.**

Постановлением Правительства Москвы от 21 декабря 2010 г. № 1075-ПП утвержден **Порядок создания, реорганизации, изменения типа и ликвидации государственных учреждений города Москвы** (далее – Порядок).

В соответствии с разделом 3 указанного Порядка (пункт 3.1) решение о реорганизации государственного учреждения города Москвы принимается Правительством Москвы в форме распоряжения Правительства Москвы в следующих случаях:

реорганизации государственного учреждения города Москвы в форме разделения или выделения;

создания в результате реорганизации государственного казенного учреждения города Москвы;

изменения подведомственности созданного в результате реорганизации государственного учреждения города Москвы;

иных случаях, когда в результате реорганизации государственного учреждения города Москвы (государственных учреждений города Москвы) возникает необходимость дополнительного бюджетного финансирования вновь создаваемых государственных учреждений города Москвы.

Решение о реорганизации государственного учреждения города Москвы принимается органом исполнительной власти города Москвы, осуществляющим функции и полномочия учредителя реорганизуемого государственного учреждения (**в сфере образования – Департамент образования города Москвы**), *в форме правового акта соответствующего органа, изданного по согласованию с курирующим заместителем Мэра Москвы в Правительстве Москвы, в случаях* (пункт 3.2):

реорганизации государственного учреждения города Москвы в форме слияния, присоединения;

в иных случаях, не указанных в пункте 3.1 Порядка.

При этом установлено, что распоряжение Правительства Москвы либо правовой акт органа исполнительной власти города Москвы, осуществляющего функции и полномочия учредителя, о реорганизации государственного учреждения города Москвы) должно (должен) содержать следующую информацию (пункт 3.3 Порядка):

наименование реорганизуемого государственного учреждения города Москвы (государственных учреждений города Москвы, участвующих в процессе реорганизации) с указанием типов государственных учреждений;

форму реорганизации государственного учреждения города Москвы;

полное и сокращенное наименование государственного учреждения города Москвы (государственных учреждений города Москвы) после завершения процесса реорганизации;

наименование органа (органов) исполнительной власти города Москвы, осуществляющего (осуществляющих) функции и полномочия учредителя (учредителей) созданного (созданных) в результате реорганизации государственного учреждения города Москвы



(государственных учреждений города Москвы);

информацию об изменении (сохранении) основных целей деятельности государственных учреждений города Москвы;

информацию об изменении (сохранении) штатной численности и фонда оплаты труда государственного учреждения города Москвы (для казенных учреждений);

информацию об использовании недвижимого имущества, закрепленного за реорганизуемым государственным учреждением города Москвы.

В соответствии с **постановлением Правительства Москвы от 27 сентября 2011 г. № 447-ПП «Об утверждении Положения о Департаменте образования города Москвы»** Департамент образования города Москвы (далее - Департамент) является отраслевым органом исполнительной власти города Москвы, который осуществляет свою деятельность непосредственно и через подведомственные ему окружные управления образования (установленная сфера деятельности Департамента - функции по разработке и реализации государственной политики в сфере образования, обеспечивающей необходимые условия для реализации конституционного права граждан на образование и удовлетворение потребностей государства и общества в работниках квалифицированного труда, с учетом региональных социально-экономических, экологических, культурных, демографических и других особенностей города Москвы, а также организация и предоставление государственных услуг в области дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного, начального профессионального, среднего профессионального, высшего и послевузовского профессионального образования).

На основании и во исполнение федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава города Москвы, законов города Москвы, иных правовых актов города Москвы Департамент принимает в том числе решения:

- о реорганизации и ликвидации государственных учреждений в установленной сфере деятельности в случаях и порядке, установленных правовыми актами города Москвы (подпункт 4.2.17);

- о передаче отдельных функций и полномочий учредителя государственного учреждения окружным управлениям образования (подпункт 4.2.18).

Окружные управления образования в соответствии с утвержденными распоряжениями Департамента положениями о нихносят в установленном порядке на рассмотрение Департамента предложения (представления) по вопросу о создании, реорганизации, изменении типа и ликвидации, а также о переименовании подведомственных государственных учреждений.

Кроме того, следует иметь в виду, что на официальном сайте Департамента (<http://www.educom.ru>) размещается актуальная информация о реорганизации государственных бюджетных образовательных учреждений, в том числе по каждому административному округу. При этом особо отмечается (далее дословно приводится информация, выделенная курсивом, которая содержится на сайте в разделе «Официальная информация» с датой размещения 03.07.2012 г.), что *«рассмотрение Департаментом вопросов о реорганизации государственных бюджетных образовательных учреждений предусматривает ряд принципиальных критериев. Одним из важнейших критериев является обоюдное желание коллективов педагогов и родителей, а также аргументированное обоснование подобного решения со стороны администрации*

*учреждений и понимание коллективами ожидаемых позитивных изменений. Кроме того, обязательным является открытое обсуждение вопроса реорганизации на официальных сайтах реорганизуемых образовательных учреждений.*

*Таким образом, рассмотрение Департаментом вопроса о реорганизации (слияние, присоединение) государственных бюджетных образовательных учреждений возможно при обращении данных образовательных учреждений в Департамент или окружное управление образования Департамента с учетом позиции по данному решению родительской и педагогической общественности и Управляющих советов учреждений.*

*В случае если необходимые документы для оформления нормативно-правового акта о реорганизации поступили в Департамент образования города Москвы, то процедура оформления нормативно-правового акта осуществляется в соответствии с представленными решениями Управляющих Советов реорганизуемых государственных образовательных учреждений.*

*Одновременно сообщаем, что Управляющий Совет является органом самоуправления образовательного учреждения, уполномоченным принимать решения от имени участников образовательного процесса. Департамент образования города Москвы считает крайне важным учитывать решения, принятые Управляющим Советом учреждения. В случае несогласия с принятым Управляющим Советом решением, а также в целях получения достоверной информации, предлагаем обратиться в администрацию и к председателю Управляющего совета Вашего учреждения по интересующему Вас вопросу».*

Следовательно, решение о реорганизации государственных образовательных учреждений в форме слияния или присоединения принимается Департаментом с учетом целого ряда условий, которые должны соблюдаться как образовательными учреждениями, так и окружными органами управления образованием, а также самим Департаментом исходя из предложенного им дополнительного механизма общественного участия в решении вопросов реорганизации образовательных учреждений.

**Ж.П. Осипова, зав. экономико-аналитического отдела Московского городского комитета Общероссийского профсоюза образования**