



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

САРАТОВСКАЯ  
ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

**Пособие для руководителей  
образовательных организаций**

**ВЫПУСК VI**

***«9 вопросов по реорганизации  
образовательных учреждений»***

**г. Саратов, август 2022 год**

## ***Уважаемые коллеги, руководители образовательных организаций!***

Наступает новый 2022-2023 учебный год! В подавляющем большинстве районов идет процесс реорганизации образовательных учреждений. К школам присоединяют другие школы, детские сады.

Что же делать руководителю по сути новой образовательной организации: заключать ли трудовые договоры с работниками, как быть с коллективными договорами реорганизуемых организаций, как составить единые локальные акты и т.д.

В данном пособии, подготовленном правовой инспекцией труда Саратовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования, вы увидите советы по разрешению некоторых сложных ситуаций, ответы на часто задаваемые вопросы, а также необходимые ссылки на законодательные акты.

На наш взгляд, при реализации решений муниципальных органов власти важно не только сохранить единое образовательное пространство, но, самое главное, сохранить уровень социального партнёрства, сохранить профсоюзные организации. Только при наличии сильной профсоюзной структуры, высокого уровня профсоюзного членства руководитель образовательной организации может успешно решать производственные задачи, избегать конфликтов и предупреждать нарушения в сферах, контролируемых профсоюзными представителями.

От имени Саратовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования поздравляю вас с наступающим 2022-2023 учебным годом и выражаю надежду на сотрудничество, взаимодействие в обеспечении необходимых условий для плодотворного труда работников образования.

**Председатель**



**Н.Н. Тимофеев**

**Из Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)**

**Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения**

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

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.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

**ВОПРОС № 1**

**При реорганизации в форме присоединения одного учреждения к другому трудовые договоры с работниками должны расторгаться и заключаться новые или достаточно внесения изменений в них? Либо ни того, ни другого можно не делать?**

**Ответ:** Сама по себе реорганизация, в том числе в форме присоединения, не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками участвующих в реорганизации организаций (часть пятая ст. 75 ТК РФ). При присоединении работодателя к другой организации трудовые отношения с работниками продолжают на основании трудовых договоров, которые были заключены до проведения реорганизации. По смыслу частей пятой и шестой ст. 75 ТК РФ работник признается работником реорганизованного юридического лица

автоматически, кроме случаев, когда он отказался от продолжения работы в данной организации.

Законодательство не содержит положений, обязывающих работодателя информировать работников о предстоящей реорганизации. Однако в судах иногда встречается точка зрения о необходимости уведомления работников о проведении данной процедуры. Направление работникам уведомлений о предстоящей реорганизации мы полагаем целесообразным. Свое несогласие (отказ от продолжения работы) работник должен выразить в письменной форме.

Перевод работника на другую работу оформляться не должен, если не предполагается изменение трудовой функции, структурного подразделения, в котором трудится работник.

Согласно [части второй ст. 57](#) ТК РФ в трудовом договоре обязательно должно быть указано место работы. Как пояснил Верховный Суд РФ, для характеристики места работы как места нахождения организации достаточно указания населенного пункта, в котором эта организация расположена. Указывать конкретный адрес необязательно. Однако в данном случае в трудовых договорах с работниками был указан конкретный адрес реорганизуемой организации.

Поскольку вследствие реорганизации условие трудового договора о месте работы с указанием точного адреса не будет соответствовать фактическому месту работы, соответствующее условие трудового договора необходимо изменить. Изменение такого условия может быть произведено по взаимному согласию сторон в порядке [ст. 72](#) ТК РФ путем заключения дополнительного соглашения. Издания приказа работодателя при этом не требуется.

Также изменение данного условия в рассматриваемом случае возможно и по инициативе работодателя в порядке, установленном [ст. 74](#) ТК РФ, с уведомлением под подпись не менее чем за два месяца. Как свидетельствует судебная практика, применение ст. 74 ТК РФ возможно в случае реорганизации учреждений. После истечения срока предупреждения при согласии работника новые условия трудового договора вступают в силу. При этом законодательно не установлена необходимость заключать дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора.

Наименование работодателя не является условием трудового договора, изменение которого требует соглашения с работником, хотя и должно быть указано в трудовом договоре ([часть первая ст. 57](#) ТК РФ). Если работодатель примет решение об изменении условия трудового договора в порядке [ст. 72](#) ТК РФ, сведения о наименовании нового работодателя могут быть изменены этим же соглашением. Если же работодатель действует по правилам [ст. 74](#) ТК РФ, то сведения об изменении наименования работодателя вносятся в трудовой договор по желанию сторон (непосредственно в текст трудового договора, без перечеркивания ранее внесенных сведений и с указанием даты их изменения).

Таким образом, поскольку вручалось соответствующее уведомление (в порядке [ст. 74](#) ТК РФ), заключение дополнительных соглашений в данном случае

не требуется. Иные документы с работником в данном случае также не составляются.

## **ВОПРОС № 2**

**При реорганизации в форме присоединения одной образовательной организации к другой трудовые договоры с работниками не были прекращены, в трудовые книжки внесены записи о реорганизации. Нужна ли работнику еще одна запись в трудовую книжку о его переводе?**

**Ответ:** "Прежде всего, отметим, что сама по себе реорганизация, в том числе в форме присоединения, не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками реорганизуемых юридических лиц ([часть пятая ст. 75](#) ТК РФ). Такие договоры могут быть расторгнуты лишь в том случае, если работник самостоятельно отказался от продолжения работы в организации, к которой происходит присоединение ([часть шестая ст. 75](#), п. 6 [ст. 77](#) ТК РФ).

## **ВОПРОС № 3.**

**У нас прошла реорганизация путем присоединения к другой школе. Нужно ли издавать приказ о переводе работника из одной организации в другую, если у него не поменялась должность? Если такой приказ нужен, то какая из организаций должна издать его - принимающая или переходящая?**

**Ответ:** Необходимость в оформлении перевода работников присоединяемого юридического лица на работу к другому работодателю отсутствует. Ведь из [части второй ст. 72.1](#) ТК РФ и [п. 5 части первой ст. 77](#) ТК РФ следует, что перевод к другому работодателю сопряжен с прекращением трудового договора с прежним работодателем и заключением нового трудового договора с работодателем, к которому осуществляется перевод. А по смыслу [частей 5 и 6 ст. 75](#) ТК РФ работник признается работником реорганизованного юридического лица автоматически, кроме случаев, когда он отказался от продолжения работы в данной организации.

Иными словами, при присоединении одного юридического лица к другому в случае, если [штатное расписание](#) реорганизованного юридического лица будет включать в себя все штатные единицы присоединяемой организации, работники присоединенного юридического лица после его ликвидации просто продолжают работу в организации, к которой осуществлялось присоединение, на ранее занимаемых ими должностях. Соблюдение какой-либо специальной процедуры их "перехода" к другому работодателю не требуется, так как реорганизованное юридическое лицо признается правопреемником всех юридических лиц, участвовавших в реорганизации ([ст. 58](#) ГК РФ)".

## ВОПРОС № 4

**Каковы сроки сдачи форм СЗВ-СТАЖ и СЗВ-ТД при реорганизации бюджетного учреждения в форме присоединения?**

**Ответ:** В соответствии с [п. 3 ст. 11](#) Закона N 27-ФЗ при реорганизации страхователя - юридического лица он представляет сведения, предусмотренные [пп. 2-2.4](#) данной статьи, в течение одного месяца со дня утверждения передаточного акта (разделительного баланса), но не позднее дня представления в налоговый орган документов для государственной регистрации юридического лица, создаваемого путем реорганизации. В случае реорганизации страхователя - юридического лица в форме присоединения к другому юридическому лицу он представляет сведения об уволенных работниках не позднее дня представления в налоговый орган документов для внесения в ЕГРЮЛ записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

Аналогичная норма предусмотрена в [п. 2 ст. 9](#) Закона N 27-ФЗ в части представления сведений, предусмотренных [подп. 1-8 п. 2 ст. 6](#) Закона N 27-ФЗ.

Иных особенностей представления сведений в ПФР, а также положений о правопреемстве [Законом](#) N 27-ФЗ не установлено.

Из данной нормы следует, что именно присоединяемое общество ... обязано представить в ПФР по своим увольняемым работникам сведения персонифицированного учета за последний отчетный период, в том числе по [форме СЗВ-СТАЖ](#) за год и по форме СЗВ-М за последний месяц.

При этом срок подачи сведений - не позднее дня обращения в налоговый орган с документами для внесения в ЕГРЮЛ записи о прекращении его деятельности (а не даты внесения в ЕГРЮЛ такой записи).

В случае, когда увольнение работников производится после даты подачи в ФНС документов для внесения в ЕГРЮЛ записи о прекращении его деятельности, указанные отчеты могут быть представлены не позднее следующего дня ([постановление](#) Двадцатого ААС от 07.07.2020 N 20АП-3196/20 по делу N А54-1138/2020).

В случае если присоединяемая организация ... не представит сведения в ПФР в установленный срок, то с учетом норм [ст. 58](#) ГК РФ и [ст. 50](#) НК РФ о правопреемстве (применяемой к таким правоотношениям) эту обязанность должен исполнить правопреемник

## Вопрос № 5

**Наша школа реорганизована путем присоединения к другой школе, но основная школа за 30 км от села. Скажите пожалуйста может ли руководитель филиала получить доверенность от директора основной школы?**

**Ответ.** Да, может, образец доверенности следующий.





[подпись] М.П.

## **ВОПРОС № 6.**

**К нашей школе присоединили два детских сада и школу, которая находится в соседнем селе. Коллективный договор нашей школы был принят в 2021 году, в присоединяемых организациях тоже были коллективные договоры. Что нам делать, нужен ли новый коллективный договор? Изменится ли в данном случае порядок заключения Коллективного договора?**

**Ответ:** Современные условия развития социально-трудовых отношений свидетельствуют о возрастающем влиянии коллективных договоров. Образовательные организации имеют свою специфику трудовых отношений, эффективно отрегулировать которые возможно только путем реализации условий коллективного договора, имеющего законную силу. Образовательные организации которые присоединили к Вашей школе утратили статус юридического лица. Коллективные договоры этих организаций сохраняли свое действие в период реорганизации. Вам необходимо заключить единый Коллективный договор который должен учесть специфику присоединенных учреждений, содержать систему оплаты труда не только учителей но и работников структурных подразделений - дошкольного учреждения, учесть режим рабочего времени не только учителей, но и работников ДОУ и т.д.

Инициатором проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и по его заключению.

Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Представители стороны, получившие письменное предложение, обязаны в течение семи календарных дней вступить в переговоры, то есть выдвинуть встречные предложения по составу комиссии, уточнить дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров.



В состав комиссии необходимо включить представителей от присоединенных образовательных организаций.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания отправляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, который должен выявить условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными законами, нормативными правовыми актами, и сообщить об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

При регистрации коллективных договоров образовательных организаций Саратовской области необходимо руководствоваться Законом Саратовской области от 24 сентября 2013 года №156-ЗСО «О внесении изменения в Закон Саратовской области «О социальном партнёрстве в сфере труда», определяющим порядок уведомительной регистрации коллективных договоров на территории области.

Законом определено, что с 9 октября 2013 года уведомительная регистрация коллективных договоров, а также изменений и дополнений к ним осуществляется министерством труда и социальной защиты Саратовской области. В соответствии с административным регламентом предоставление данной государственной услуги осуществляется по запросу. Форма запроса указана в Приложении №1 к Регламенту, который утвержден приказом министерства от 3 августа 2012 года №180 в новой редакции от 25.09.2013г №178 (Приказ размещен на сайте министерства [www.mintrud.saratov.gov.ru](http://www.mintrud.saratov.gov.ru) в разделе «Правовая информация /нормативно-правовые акты/ в сфере соцпартнёрства»). В запросе на бланке организации указываются: дата подписания колдоговора, почтовый адрес, номер телефона работодателя и информация о другой стороне, подписавшей договор со стороны работников.

#### СПРАВОЧНО.

Регистрация проводится Министерства труда и социальной защиты области по адресу: г. Саратов, ул. Слонова, 13, График работы Министерства (по московскому времени): ежедневно с 9.00 до 18.00, кроме субботы, воскресенья и нерабочих праздничных дней, с перерывом на обед с 13.00 до 14.00. Телефон для справок: 8 (8452) 39-33-48, 49-10-31.

## ВОПРОС № 7

**Многие учителя для перерасчета пенсии уволились в мае 2022 года, а с 01 сентября 2022 года снова выходят на работу в той же должности. Нужно ли директору при приеме на работу требовать справку о судимости?**

**Ответ.** Обязательно и не только эту справку о судимости, так как в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ необходимо **предъявлять при заключении трудового договора** при поступлении на работу **следующие документы:**

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (*при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию*);

-справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (*при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые*

*административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию);*

### **ВОПРОС № 8**

**Можно ли будет использовать для начисления стимулирующей части заработной платы портфолио, имеющееся в прежней организации?**

**Ответ.** Портфолио для стимулирующей части заработной платы можно использовать. При этом этот пункт должен быть прописан в Положении об оплате труда Вашей школы.

### **ВОПРОС № 9**

**Через сколько месяцев у работника возникает право на предоставление очередного отпуска?**

**Ответ.** Право на ежегодный трудовой отпуск у данного работника возникнет по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (статья 122 Трудового кодекса РФ).

**Составитель: главный правовой инспектор труда, член Правового совета при ЦС Общероссийского Профсоюза образования Т.А. Гордеева.  
Сборник составлен с применением правовой системы Гарант**

\*\*\*