

Алгоритм действий городской (районной) и первичных профсоюзных организаций при реорганизации образовательных организаций (памятка)

1. Реорганизация юридического лица (краткие сведения).

Реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) – процесс, в ходе которого происходит прекращение и (или) создание юридического лица, сопровождающееся переходом прав и обязанностей реорганизованного юридического лица в порядке правопреемства к другому юридическому лицу.

Правопреемство при реорганизации (ст. 58 ГК РФ).

Слияние юридических лиц - права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу.

Присоединение юридического лица к другому юридическому лицу - к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица.

Разделение юридического лица - его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с передаточным актом.

Выделение из состава юридического лица (лиц) - к каждому из выделенных лиц переходят права и обязанности в соответствии с передаточным актом.

Преобразование юридического лица одной организационно-правовой формы в юридическое лицо другой организационно-правовой формы - права и обязанности в отношении других лиц не изменяются (за исключением учредителей (участников)).

2. Действия профсоюзных организаций при реорганизации.

Основные вопросы, которые необходимо решить профсоюзным организациям:

1. Соблюдение прав работников.
2. Изменение структуры первичных профсоюзных организаций.
3. Заключение (изменение) коллективного договора (коллективных договоров).

2.1. Соблюдение прав работников.

В соответствии со ст. 75 ТК РФ, реорганизация организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения. При отказе работника от продолжения работы в случае реорганизации организации, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 ст. 77 ТК РФ.

Реорганизация сама по себе не даёт оснований для изменения условий трудовых договоров по инициативе работодателя. В соответствии со ст. 74 ТК РФ, определённые сторонами условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя в случаях изменения организационных и (или) технологических и иных условий труда.

Прежние коллективные договоры сохраняют свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ) и, соответственно, при её завершении утрачивают силу. С коллективным договором утрачивают силу и приложения к нему, в т. ч. положение об оплате труда.

Если в реорганизуемых учреждениях действуют различные системы оплаты труда (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и др.), новая система оплаты труда устанавливается в соответствии с требованиями ст. 144 ТК РФ коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Локальные нормативные акты по оплате труда, в т. ч. положение об оплате труда работников принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и являются приложением к коллективному договору.

После завершения реорганизации часть штатных единиц, как правило, сокращается (руководитель организации, заместители, главный бухгалтер и др.).

Алгоритм действий профсоюзных организаций:

Профсоюзные организации	Действия	Цель
Городская (районная) организация Профсоюза	1. Проведение тематических плановых и контрольных проверок соблюдения трудового законодательства в ОУ. 2. При необходимости: - переговоры с органами местного самоуправления и (или) работодателем - консультации работодателей - запрос необходимой информации в органах местного самоуправления и у работодателя.	<u>В процессе реорганизации:</u> 1. Не допустить: - незаконные увольнения в связи с реорганизацией; - незаконные увольнения в связи с фиктивным сокращением численности и штата работников; - незаконный перевод работников (увольнение и принятие работника вновь на работу) в другую организацию, участвующую в реорганизации (трудовые отношения должны сохраняться на прежних условиях). 2. Проконтролировать правильность внесения работодателем изменений в трудовые договоры в части наименования и реквизитов работодателя и записи в трудовую книжку.
Первичная профсоюзная организация	1. Осуществление текущего контроля за соблюдением трудовых прав работников ОУ. 2. Информирование вышестоящей профсоюзной организации	<u>После завершения реорганизации:</u> 1. Обеспечить соблюдение трудового законодательства в случае изменения условий трудовых договоров с работниками; 2. Обеспечить соблюдение трудовых прав работников – членов Профсоюза в случае сокращения численности (штата) работников, в том числе соблюдение сроков предупреждения об увольнении и обязанности работодателя предложить имеющиеся вакантные должности высвобождаемым работникам.

2.2. Изменение структуры первичных профсоюзных организаций.

В ходе реорганизации меняется структура работодателей, что влечёт необходимость изменения структуры первичных профсоюзных организаций.

В соответствии с Уставом Профсоюза, первичная профсоюзная организация действует в одном образовательном учреждении. Также, одна первичная профсоюзная организация может действовать в нескольких образовательных учреждениях. В обособленном структурном подразделении образовательного учреждения может быть создана отдельная первичная профсоюзная организация.

Алгоритм действий профсоюзных организаций:

Профсоюзные организации	Действия	Цель
Городская (районная) организация Профсоюза	1. Определение оптимальной структуры первичных профсоюзных организаций 2. Принятие решения о реорганизации первичных профсоюзных организаций 3. Внесение изменений в реестр городской (районной) организации Профсоюза	Привести структуру первичных профсоюзных организаций в соответствие со структурой

		работодателя
Первичные профсоюзные организации ОУ, участвующие в реорганизации	1. Принятие на профсоюзных собраниях решений о реорганизации 2. Проведение конференции (при объединении), на которой принять решение об объединении и избрать органы объединённой первичной профсоюзной организации: председателя, профком (при необходимости - президиум), контрольно-ревизионную комиссию.	Привести структуру первичной профсоюзной организации в соответствие со структурой работодателя

2.3. Заключение (изменение) коллективного договора (коллективных договоров).

Действие коллективного договора при реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

В случае реорганизации в форме преобразования коллективный договор сохраняет свое действие.

При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

Варианты действий первичных профсоюзных организаций при заключении коллективного договора зависят от формы реорганизации, структуры первичных профсоюзных организаций и количества объединяемых ими членов Профсоюза:

1) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора реорганизованной первичной профсоюзной организацией;

2) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора единым представительным органом, созданным всеми первичными профсоюзными организациями реорганизуемого (реорганизованного) учреждения.

В соответствии с ч. 3, 4 ст. 40 ТК РФ коллективные договоры могут заключаться также в обособленных структурных подразделениях образовательных учреждений. В этом случае представителем работников может быть первичная профсоюзная организация обособленного структурного подразделения, а при отсутствии таковой – первичная профсоюзная организация образовательного учреждения.

В случае, если первичная профсоюзная организация (или все в совокупности) объединяет (объединяют) менее половины работников организации, в соответствии со ст. 37 Трудового кодекса РФ общее собрание (конференция) работников тайным голосованием:

а) избирает первичную профсоюзную организацию, которая с её согласия уполномочивается начать коллективные переговоры (затем она обязана предпринять действия по созданию единого представительного органа);

б) избирает иного представителя, который уполномочивается начать коллективные переговоры (затем он обязан предпринять действия по созданию единого представительного органа).

Алгоритм действий профсоюзных организаций:

Профсоюзные организации	Действия	Цель
Городская (районная) организация Профсоюза	1. Координация действий первичных профсоюзных организаций 2. Методическое и организационное обеспечение	Заключение коллективного договора
Первичная профсоюзная организация ОУ (первичные профсоюзные организации ОУ)	1. Ведение коллективных переговоров 2. Заключение коллективного договора (договоров)	Заключение коллективного договора

