

ГЛАВНОЕ – СОБЛЮДАТЬ ЗАКОНЫ **И ПРАВА РАБОТНИКА**

Реорганизация образовательных учреждений в Москве, а также установление учебной нагрузки на следующий учебный год вызвали в последнее время большое число обращений в Московский городской комитет профсоюза по поводу действий администрации школ. Руководители порой необоснованно требуют от работников согласие на перевод к другому работодателю, с учреждением которого производится слияние (или присоединение), а также предлагают работникам уволиться по собственному желанию, а затем заключить трудовой договор с работодателем реорганизованного учреждения.

В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ перевод на постоянную работу к другому работодателю может быть осуществлен по просьбе работника, изложенной в письменной форме, или с его письменного согласия, если инициатива в переводе исходит от работодателя.

Перевод на работу к другому работодателю влечет за собой изменения трудового договора работника, поэтому и рассматривается в Трудовом кодексе РФ как самостоятельное основание прекращения трудового договора (п. 5, ст. 77 ТК РФ).

Однако в соответствии со ст. 75 Трудового кодекса РФ реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может быть основанием для расторжения трудовых договоров.

Учитывая актуальность этой проблемы для работников учреждений образования Москвы в настоящее время, такая норма была внесена в Отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и МГО профсоюза на 2012-2013 учебный год (п. 4.1.4 соглашения).

Вопрос о реорганизации учреждения, как правило, не связан с объемом прав и обязанностей работников. Поэтому реорганизация учреждения не прекращает действие трудового договора. При этом какого-либо письменного согласия работника на продолжение трудовых отношений в этом случае не требуется. В трудовую книжку работника в этом случае вносится запись о новом названии учреждения (п. 3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек).

В том случае если работник не согласен продолжать работу в реорганизованном учреждении, свое несогласие (отказ от продолжения работы) он должен выразить в письменной форме. Расторжение трудового договора в этом случае производится на основании п. 6 ст. 77 Трудового кодекса РФ (отказ от продолжения работы в связи с реорганизацией учреждения). При этом выплата выходного пособия увольняемому работнику трудовым законодательством не предусмотрена.

Если в новом учреждении определенные сторонами договора условия трудового договора не могут быть сохранены (о чем работодатель обязан уведомить работника не менее чем за 2 месяца), а работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу, которую работник может выполнить.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора) с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного заработка (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

Если в новом учреждении происходит сокращение численности работников или штата, то это обстоятельство должно быть подтверждено приказом о сокращении численности или штата работников, а также новым штатным расписанием и учебным планом. При этом новое штатное расписание и учебный план должны быть утверждены до начала проведения

мероприятия по сокращению численности или штата работников учреждения.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата работников организации) в том случае, если:

- работник не имеет преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ;
- работник был заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, предупрежден персонально и под роспись о предстоящем увольнении;
- работника невозможно перевести с его согласия на другую работу;
- при рассмотрении вопроса об увольнении работника (члена профсоюза) участвовал орган профсоюзной организации.

При увольнении работника по сокращению численности или штата работников работодатель обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие и среднемесячный заработок на период трудоустройства, предусмотренные статьей 178 Трудового кодекса РФ.

Таким образом, неправомерные требования и предложения работодателей в ходе реорганизации учреждений образования ущемляют права работников и лишают их установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций. Следовательно, самое главное знать законы и соблюдать их.

Главный правовой инспектор
Московского городского комитета
Общероссийского профсоюза образования

И. Ю. КОПАЕВА