

Написав Administrator

Четвер, 05 січень 2012 12:27 - Останнє оновлення Четвер, 05 січень 2012 12:33

Із запровадженням в області практики утворення навчально-виховних комплексів на базі існуючих загальноосвітніх навчальних закладів та дошкільних навчальних закладів, в окремих випадках на місцях виникають спірні питання щодо практичного застосування норм чинного трудового законодавства.

У зв'язку з цим, діючи в рамках статей 19, 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та статі 259 КЗПП України щодо повноважень профспілок у сфері нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, надсилаємо роз'яснення з приводу вищезазначеного.

Нинішня практика запровадження нового типу загальноосвітнього навчального закладу під назвою навчально-виховний комплекс з одного боку є інноваційною і спрямована на зміну змістових і функціональних структур ЗНЗ та ДНЗ, а з іншого, такий тип навчального закладу потребує нормативного закріплення в чинному законодавстві. Адже у статі 9 Закону України «Про загальну середню освіту» такого типу закладу немає в переліку загальноосвітніх навчальних закладів України. І це може спричинити у майбутньому різнотлумачення у питаннях державного забезпечення гарантій педагогічним працівникам. Ось чому власникам навчальних закладів потрібно детально знати врегульовані законодавством процедури реорганізації та наступне налагодження трудових відносин з працівниками.

Насамперед, власникам ЗНЗ та ДНЗ слід визначитися з поняттями ліквідація, реорганізація та її видами.

Порядок ліквідації зазначених навчально-виховних закладів визначено статтею 105 Цивільного Кодексу України, статтею 11 Закону України «Про загальну середню освіту», статтею 16 Закону України «Про дошкільну освіту» та Статутами ЗНЗ і ДНЗ.

Ліквідація закладів освіти тягне за собою припинення усіх угод, в тому числі трудових договорів, укладених з працівниками, в зв'язку з чим усі працівники підлягають звільненню на підставі пункту 1 статті 40 КЗПП України. При цьому, звільнення працівників згідно з пунктом 1 статті 40 КЗПП України можливе лише при повній ліквідації юридичної особи (без правонаступництва).

Водночас відповідно до пункту 19 постанови Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» при ліквідації закладу правила пункту 1 статті 40 КЗПП України можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється новий заклад.

Проведення в такий спосіб ліквідації не означає, що всі працівники ліквідованої юридичної особи повинні бути звільнені відповідно до пункту 1 статті 40 КЗПП України. За домовленістю з власником новоутвореної юридичної особи частина працівників може бути переведена до цієї юридичної особи і лише не переведених у такому порядку (за згодою адміністрації новоутвореної юридичної особи) працівників може бути звільнено за пунктом 1 статті 40 КЗПП України.

У цих випадках (не переведення) з працівником трудовий договір припиняється, а новостворена юридична особа не має перед ним ніяких зобов'язань.

Написав Administrator

Четвер, 05 січень 2012 12:27 - Останнє оновлення Четвер, 05 січень 2012 12:33

Водночас зауважуємо, що як правило при утворенні за ініціативою власників навчально-виховних комплексів проводиться реорганізація ЗНЗ і ДНЗ з передачею власником (власниками) до новоутвореної юридичної особи усіх майнових прав та обов'язків приєднаних закладів освіти. І немає значення, хто виступає засновником ЗНЗ і ДНЗ, тобто чи міняється структура власників (перехід власності) від сільської ради до районної ради, чи власником виступає одна особа (сільська або районна ради), оскільки в процесі реорганізації змінюється тільки організаційно-правова форма загальноосвітнього навчального закладу, а не його повна ліквідація. При цьому у всіх випадках реорганізації або ліквідації ДНЗ потрібна згода місцевої громади.

Тобто зміна підпорядкованості закладу освіти (від сільської ради до відділу (управління) освіти районної державної адміністрації) не припиняє дії трудових правовідносин. У цьому випадку припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочень чисельності або штатів працівників (пункт 1 статі 40 КЗПП України), яке треба відповідним чином обґрунтувати. Таким чином, якщо планується реорганізація ЗНЗ і ДНЗ з майбутнім утворенням навчально-виховного комплексу, то зазвичай передбачається, що працівники продовжують працювати (частина 3 статті 36 КЗПП України) і можуть бути звільнені з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу тільки у разі скорочень чисельності або штату.

Що ж до можливості продовження трудових відносин із закладом правонаступником (НВК) шляхом переведення із ЗНЗ та ДНЗ, які припиняють свою діяльність, є не тільки спірним, але і бюджетнозатратним. Оскільки частина працівників може підлягати звільненню і з ними слід буде провести повний розрахунок (вихідна допомога, компенсація за дні невикористаної щорічної відпустки тощо), а інша, у разі відмови від переводу, підлягає теж під повний розрахунок.

З огляду на викладене, НВК є не просто новою юридичною особою, а правонаступником ЗНЗ і ДНЗ, бо його мета, цілі та задачі, які виписуються у Статуті продовжують залишатись тотожними із ліквідованими закладами і НВК, як правило є правонаступником майна ЗНЗ та ДНЗ.

У зв'язку з цим Міністерство праці та соціальної політики України у листі № 232/06/186-09 від 6 жовтня 2009 року рекомендує адміністрації НВК, як правонаступнику вносити до трудових книжок колишніх працівників ЗНЗ і ДНЗ, які припинили свою діяльність, як юридичні особи, наступний запис: «Загальноосвітній навчальний заклад _____ з _____ числа реорганізовано (шляхом перетворення тощо) у _____», а у графі 4 проставляти підставу – рішення власника та наказ відповідного органу управління освітою, його дату і номер.

Слід зазначити, що комісії з припинення юридичних осіб ЗНЗ і ДНЗ (якщо їх засновниками є різні власники) або комісія (якщо засновником виступає один власник) складають передавальний акт (у разі злиття, приєднання або перетворення) або розподільчий баланс (у разі поділу, виділення), які мають містити положення про правонаступництво щодо всіх зобов'язань юридичних осіб, які припиняють свою

Написав Administrator

Четвер, 05 січень 2012 12:27 - Останнє оновлення Четвер, 05 січень 2012 12:33

діяльність, стосовно всіх їх кредиторів та боржників, включаючи зобов'язання, які оскаржуються сторонами. Водночас для уникнення спірних моментів у цих актах доречно зазначити персональні дані працівників, які переходять до новоутвореної юридичної особи.

*Уповноважений ЦК Профспілки
працівників освіти і науки України
у Чернівецькій області з питань контролю
за дотриманням трудового законодавства
в установах і закладах освіти* □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

Безручак В. В.