



Башкирская республиканская организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ

Республиканский комитет

Информационный листок «Скорая правовая помощь». Выпуск №3 (2017г.)

Коллективный договор в условиях реорганизации образовательного учреждения.

На сегодняшний день среди форм реорганизации образовательных учреждений наиболее распространенной является реорганизация в форме присоединения к образовательному учреждению одного или нескольких других либо их слияния. В нашей отрасли это, как правило, присоединение к общеобразовательной школе детского сада или одной школы к другой и др. В такой ситуации часто возникает вопрос: ***как действуют коллективные договоры реорганизуемых учреждений, каков срок их действия?***

При реорганизации учреждений, как в форме присоединения, так и в форме слияния, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 Трудового кодекса РФ), то есть до момента внесения записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица в Единый государственный реестр юридических лиц (ст.57 Гражданского кодекса РФ). Коллективные договоры обоих учреждений с момента окончания реорганизации утрачивают свою силу, действие коллективных договоров обоих учреждений прекращается.

При этом законодательство допускает продление действия одного из коллективных договоров. Любая из сторон (администрация или выборный профсоюзный орган) вправе инициировать процедуру проведения коллективных переговоров о продлении действия прежнего. Вместе с тем это представляется нереальным, так как неизбежно происходит расширение сферы действия коллективного договора, его распространение на категории работников, ранее охваченных иным коллективным договором либо находившихся вне коллективно-договорного регулирования. В данном случае продленный коллективный договор не будет всецело отражать интересы всех категорий работников объединенного коллектива.

При осуществлении реорганизации целесообразно заключение нового коллективного договора. Заключить его также по инициативе любой стороны можно сразу по окончании процесса реорганизации учреждений. Поэтому до момента завершения процесса реорганизации будет правильным подготовить проект нового коллективного договора, учитывающий интересы всех категорий работников, и заключить коллективный договор как можно раньше, сразу после завершения реорганизации.

Однако немало случаев, когда коллективный договор сохраняет свое действие.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения (например, МБОУ СОШ №3 переименована в МБОУ СОШ №3 им. А.Комарова), изменения типа государственного или муниципального образовательного учреждения (например, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение становится Муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением), реорганизации в форме преобразования (например, преобразование средней общеобразовательной школы в основную), а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (например, с директором школы Ивановым А.А. расторгнут трудовой договор на его должность принят Петров Б.В. Коллективный договор действует, хотя подписан прежним директором).

Ваши вопросы продолжат данную серию информационных материалов для членов Профсоюза