

**ОН****ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ****TRADE UNION OF EDUCATION AND
SCIENCE WORKERS OF UKRAINE**Юридична адреса: 01012, м. Київ, Майдан Незалежності, 2
Адреса для листування: 04071, м. Київ, вул. Ярославська, 6
Тел./факс: +380 (44) 462-51-902, Maidan Nezalezhnosti, Kyiv, Ukraine, 01012
Tel./fax: +380 (44) 462-51-90E-mail: profspilka.osv@gmail.com
Website: www.pon.org.ua

Розрахунковий рахунок № 26009000031721 в ПАТ «Укрсоцбанк», МФО 300023, КОД ЄДРПОУ 02605316

20.01.2016 № 02-8/16

Головам обласних, Київської міської
організацій Профспілки працівників освіти і
науки України

ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на запити з місць щодо врегулювання трудових відносин з працівниками навчальних закладів та установ освіти при формуванні об'єднаних територіальних громад повідомляє наступне.

Утворення добровільного об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст та відносини, що виникають у цьому процесі, регулюються Законом України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 05.02.2015 № 157-VIII.

Законом визначено, що об'єднана територіальна громада є правонаступником всього майна, прав та обов'язків територіальних громад, що об'єдналися, з дня набуття повноважень сільською, селищною, міською радою, обраною такою об'єднаною територіальною громадою.

У разі об'єднання всіх територіальних громад одного району в одну об'єднану територіальну громаду все майно спільної власності територіальних громад такого району є комунальною власністю об'єднаної територіальної громади, а пов'язані з таким майном права та обов'язки належать об'єднаній територіальній громаді з дня набуття повноважень сільською, селищною, міською радою, обраною такою об'єднаною територіальною громадою.

Відповідно до пунктів 3 та 4 статті 36 Кодексу законів про працю України зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України).

Пунктом 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» визначено, що у випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше) дія трудового договору працівника продовжується (ч. 3 ст. 36 Кодексу законів про працю України).

У випадках перейменування навчальних закладів об'єднаних територіальних громад до трудових книжок працівників вноситься тільки запис про перейменування навчального закладу відповідно до пункту 2.15 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства

праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58.

Переведення працівника до іншого навчального закладу здійснюється згідно з частиною 5 статті 36 Кодексу законів про працю України, згідно з якою підставою для припинення трудового договору є переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію за його згодою.

У разі скорочення чисельності або штату працівників, ліквідації, реорганізації навчальних закладів, установ освіти врегулювання трудових відносин здійснюється згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України з дотриманням встановлених законодавством гарантій та прав працівників. При цьому звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з підстав, зазначених у пункті 1 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

У випадку утворення органу управління освітою у складі ОТГ та передачі до його сфери управління навчальних закладів норма п. 5 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України для врегулювання трудових відносин з працівниками цих навчальних закладів не застосовується.

Підставою для припинення трудового договору може бути також відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (пункт 6 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України).

Згідно зі статтею 43 Кодексу законів про працю України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), зокрема реорганізації або перепрофілювання установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Голова Профспілки



Г.Ф.Труханов