



Трудові відносини працівників з новими громадами: чотири ситуації

Заклад освіти віднедавна входить до складу територіальної громади. Чи продовжується дія трудових договорів працівників? Чи потрібно в трудових книжках працівників робити якісь записи, крім запису про перейменування закладу?

Зміна підпорядкування закладу освіти викликає в директорів велику кількість запитань. Які законодавчі норми врегульовують трудові відносини з працівниками закладу освіти в умовах створення нових територіальних громад — розгляньмо на чотирьох ситуаціях.

1. Зміна власника закладу

Відповідно до частин 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 в разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП).

Пунктом 19 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 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 КЗпП).



2. перейменування закладу

У випадках перейменування закладів освіти територіальних громад до графи 3 трудових книжок працівників вносять окремим рядком тільки запис про перейменування закладу та його підпорядкування відповідно до [пункту 2.15 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників](#), затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 № 58.



3. скорочення чисельності або штату працівників

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



4. Відмова працівника від переведення

Переведення працівника до закладу освіти здійснюється відповідно до [пункту 5 частини 1 статті 36 КЗпП](#), згідно з яким підставою для припинення трудового договору є переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію за його згодою.

Підставою для припинення трудового договору може бути відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці ([п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП](#)).

Згідно зі [статтею 43 КЗпП](#) розірвання трудового договору з підстав, передбачених [пунктом 1 частини 1 статті 40 КЗпП](#) (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.

