



**Одеська обласна організація**

## **Інформаційний бюллетень**

**№ 40**

**Листопад 2020 р.**

**Перепризначення керівників закладів освіти в  
об'єднаних територіальних громадах**

У рамках реалізації реформи з децентралізації влади об'єднані територіальні громади активізували свою діяльність навколо формування спроможних мереж закладів освіти: створення, об'єднання, реорганізація та перепрофілювання закладів освіти, їх модернізація тощо. В результаті цього виникають різні проблемні питання, пов'язані з об'єднанням територіальних громад, вирішення яких створює нову практику.

У зв'язку із численними зверненнями щодо правомірності перепризначення керівників закладів освіти в об'єднаних територіальних громадах, надаємо роз'яснення ЦК Профспілки працівників освіти і науки України з даного питання.

Відносини, що виникають у процесі добровільного об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст регулюються Законом України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 5.02.2015 № 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.

Питання, що стосуються врегулювання трудових відносин з керівниками та працівниками навчальних закладів при утворенні об'єднаних територіальних громад, вирішуються згідно з положеннями Кодексу законів про працю України (КЗпП).

Так у разі **перейменування навчальних закладів об'єднаних територіальних громад та залишення без змін їх штатних розписів, до графи 3 трудових книжок педагогічних працівників вноситься тільки запис про перейменування навчального закладу** відповідно до п. 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.

При скороченні чисельності або штату працівників, ліквідації, реорганізації закладів, установ освіти, врегулювання трудових відносин здійснюється згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП, з дотриманням встановлених законодавством гарантій та прав педагогічних працівників.

У разі згоди окремих працівників на переведення до іншого навчального закладу врегулювання трудових відносин здійснюється згідно з п. 5 ст. 36 КЗпП, який передбачає можливість припинення трудового

договору в порядку переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію.

Відповідно до ч. 3 ст. 36 КЗпП 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 (ч. 4 ст. 36 КЗпП).**

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 КЗпП).

**Отже, у випадку утворення органу управління освітою у складі ОТГ та передачі до сфери його управління навчальних закладів норма п. 5 ст. 36 КЗпП, яка передбачає можливість припинення трудового договору, для врегулювання трудових відносин з керівниками та працівниками цих навчальних закладів не застосовується.**

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 із зміною істотних умов праці (п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

Згідно зі статтею 43 КЗпП розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації.

**Крім того, слід враховувати, що положення ст. ст. 21, 40 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» надають право уповноваженим представникам профспілкових організацій здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю, вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду.**

Підготували  
заступник голови Одеської обласної  
організації Профспілки Пушнова О.Г.  
та юрист консультант Московчук Р.П.  
0676544238