Из журнала Кадровое дело:

Вопрос:
**Как оформить кадровые документы при реорганизации организации в форме присоединения**
Реорганизация регулируется нормами Гражданского кодекса РФ и может происходить в формах слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования (п. 1 ст. 57 ГК РФ). Независимо от формы реорганизации трудовые отношения с сотрудниками продолжаются (ч. 5 ст. 75 ТК РФ).
Процедуру оформления кадровых документов при реорганизации следует отличать от порядка оформления смены собственника имущества организации.
Порядок кадровых изменений при реорганизации
Чтобы оформить кадровые изменения при реорганизации:
составьте штатное расписание;
уведомите сотрудников о предстоящей реорганизации;
оформите прекращение трудового договора с сотрудниками, которые отказались от дальнейшей работы в связи с реорганизацией;
оформите документы сотрудников, которые продолжают работу после реорганизации;
передайте кадровые документы организации-правопреемнику.
Оформление увольнений и изменений в кадровых документах в связи с реорганизацией
Сама по себе реорганизация не может являться основанием для расторжения трудового договора с сотрудником организации (ч. 5 ст. 75 ТК РФ). Однако оформить увольнение сотрудника в данной ситуации можно:
– если реорганизация сопровождается сокращением численности (штата) сотрудников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
– если сотрудник отказывается от продолжения работы в связи с реорганизацией (ч. 6 ст. 75 ТК РФ).
Чтобы оформить увольнение сотрудника, получите его отказ от продолжения работы в связи с реорганизацией (ч. 6 ст. 75 ТК РФ). Свой отказ сотрудник может выразить, сделав соответствующую запись в уведомлении или написав отдельное заявление в произвольной форме. На основании оформленного отказа издайте приказ об увольнении по форме № Т-8 или по самостоятельно разработанной форме и внесите запись в трудовую книжку сотрудника (п. 15 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225).
Чтобы оформить кадровые изменения в связи с реорганизацией, издайте приказ в свободной форме. Сотрудникам, которые согласны продолжать работу после реорганизации, составьте дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых укажите изменившиеся реквизиты работодателя (ч. 1 ст. 57 ТК РФ). Кроме того, отразите в дополнительных соглашениях новые условия труда сотрудников, если они были изменены (ст. 72 ТК РФ).
Передача кадровых документов организации-правопреемнику
Кадровые документы реорганизованной организации, которая прекращает свою деятельность, должна хранить организация-правопреемник, к которой переходят ее права и обязанности. Исключением из данного правила будет реорганизация в форме выделения, при которой правопреемнику передается только часть кадровых документов. Это связано с тем, что при реорганизации в этом виде реорганизованная организация продолжает свою деятельность и к правопреемнику переходит только часть ее прав и обязанностей. Такой вывод можно сделать из статьи 58 Гражданского кодекса РФ.
Условия и место хранения архивных документов реорганизованной организации должны определить ее учредители или уполномоченные ими органы (совет директоров) (п. 9 ст. 23 Закона от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ). К архивным документам, в частности, относятся и документы по личному составу, которые, как правило, оформляет кадровая служба (п. 3 ст. 3 Закона от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ).
Пример оформления кадровых документов при реорганизации в форме присоединения
Общим собранием акционеров «Альфа» было принято решение о реорганизации «Альфы» в форме присоединения к «Торговая фирма "Гермес"».
Руководитель организации утвердил новую редакцию штатного расписания «Гермеса» по форме № Т-3. При этом условия работы сотрудников «Альфы» не изменялись.
Всем сотрудникам «Альфы» были высланы уведомления о реорганизации, в которых они сделали запись о согласии на продолжение работы в новой организации.
Когда было получено свидетельство о прекращении деятельности «Альфы» в результате реорганизации в форме присоединения, руководитель организации издал приказ о реорганизации.
На основании приказа были внесены изменения в кадровые документы: руководитель отдела кадров Е.Э. Громова оформила дополнительные соглашения к трудовым договорам и сделала соответствующие записи в трудовых книжках сотрудников.
Местом хранения кадровых документов учредители «Альфы» определили офис «Гермеса».

Иван Шкловец
заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости

**Государственное бюджетное образовательное учреждение "средняя общеобразовательная школа" реорганизовано в форме присоединения к нему Государственного бюджетного образовательного учреждения "детский сад".
Из налогового органа получены документы от 31 июля 2013 года:
- о прекращении деятельности детского сада (форма N Р50007),
- о реорганизации школы в форме присоединения к ней детского сада (форма N Р50007).
С какого момента работники детского сада должны быть переведены в школу и когда должна быть уволена с должности заведующая детского сада и переведена на должность руководителя дошкольного отделения в составе школы - до 31 июля 2013 года или с 1 августа 2013 года? Какие действия следует предпринять в данной ситуации, какие документы требуется оформить?**

9 сентября 2013

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**

Работники присоединяемой организации (детского сада), в том числе и заведующая, продолжают трудовые отношения с организацией, к которой присоединен прежний работодатель (школой), расторжения прежних и заключения новых трудовых договоров не требуется. Если при реорганизации меняется трудовая функция работников (должность по штатному расписанию) и (или) структурное подразделение, то перевод работников может быть осуществлен с 1 августа 2013 г.

 **Обоснование вывода:**

Присоединение является одной из форм реорганизации юридического лица, при которой присоединяемое юридическое лицо прекращает свое существование, а его права и обязанности переходят к тому юридическому лицу, к которому осуществляется присоединение ([ст.ст. 57](http://base.garant.ru/10164072/4/%22%20%5Cl%20%22block_57%22%20%5Ct%20%22_blank), [58](http://base.garant.ru/10164072/4/#block_58) ГК РФ).

Согласно части пятой [ст. 75](http://base.garant.ru/12125268/12/#block_75) ТК РФ реорганизация организации, в том числе в форме присоединения, не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Таким образом, при присоединении организации-работодателя (детского сада) к другой организации (школе) трудовые отношения со всеми работниками детского сада продолжаются на основании трудовых договоров, которые были заключены с ними до проведения реорганизации, если работники не отказались от продолжения работы (смотрите [письмо](http://base.garant.ru/190075/) Роструда от 05.09.2006 N 1553-6). Право отказаться от продолжения работы в случае реорганизации организации-работодателя предоставлено работнику частью третьей [ст. 75](http://base.garant.ru/12125268/12/#block_75) ТК РФ. В этом случае трудовой договор с ним прекращается на основании п. 6 части первой [ст. 77](http://base.garant.ru/12125268/13/#block_77) ТК РФ.

Реорганизация юридического лица в форме присоединения считается завершенной с момента внесения в ЕГРЮЛ записи о прекращении деятельности последнего из присоединенных юридических лиц ([п. 4 ст. 57](http://base.garant.ru/10164072/4/#block_5704) ГК РФ, [п. 5 ст. 16](http://base.garant.ru/12123875/5/#block_1605) Федерального закона от 08.08.2001 N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей"). При этом [п. 3 ст. 49](http://base.garant.ru/10164072/4/#block_4903) ГК РФ гласит, что правоспособность юридического лица, то есть его способность приобретать права и нести обязанности, прекращается в момент внесения записи о его исключении из ЕГРЮЛ. А в силу [п. 8 ст. 63](http://base.garant.ru/10164072/4/#block_6308) ГК РФ ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в ЕГРЮЛ. Таким образом, отсюда можно сделать вывод, что до 31 июля 2013 г. правоспособность детского сада еще не была прекращена, а трудовые отношения у работников детского сада со школой возникли с 1 августа 2013 г. - после внесения записи в ЕГРЮЛ о ликвидации детского сада. Соответственно, до 31 июля 2013 г. работники детского сада могли быть переведены в школу только в порядке, установленном частью второй [ст. 72.1](http://base.garant.ru/12125268/12/#block_7201) ТК РФ, как на постоянную работу к другому работодателю и, следовательно, в этом случае трудовые договоры с данными работниками должны были быть расторгнуты (п. 5 части первой [ст. 77](http://base.garant.ru/12125268/13/#block_77) ТК РФ), а между работниками и его новым работодателем (школой) заключены новые трудовые договоры.

Таким образом, после внесения 31 июля 2013 г. в единый государственный реестр юридических лиц (далее - ЕГРЮЛ) записи о прекращении деятельности присоединяемой организации (детского сада), с 1 августа 2013 г. трудовые отношения со всеми работниками, в том числе и заведующей детским садом, продолжаются уже с организацией, к которой присоединен прежний работодатель (школой). Поскольку наименование работодателя должно быть указано в трудовом договоре (часть первая [ст. 57](http://base.garant.ru/12125268/10/#block_57) ТК РФ), с работниками детского сада, в том числе и заведующей, 1 августа 2013 г. следует заключить дополнительные соглашения к трудовому договору об изменении наименования работодателя.

В трудовой книжке работника в такой ситуации производится запись о реорганизации юридического лица со ссылкой на соответствующее решение (смотрите [письмо](http://base.garant.ru/190075/) Роструда от 05.09.2006 N 1553-6). Такую запись следует оформить по аналогии с оформлением записи о переименовании работодателя, пример которой приведен в п. 3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69. Согласно п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных [постановлением](http://base.garant.ru/12130601/) Правительства РФ от 16.04.2003 N 225, такие записи должны быть внесены в недельный срок с момента внесения записи в ЕГРЮЛ о прекращении деятельности детского сада.

Когда при реорганизации меняется трудовая функция работника (должность по штатному расписанию) и (или) структурное подразделение, ранее указанное в трудовом договоре, то это перевод, требующий согласно [ст. 72.1](http://base.garant.ru/12125268/12/#block_7201) ТК РФ письменного согласия работника. Новая должность и (или) новое структурное подразделение также указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору. Перевод оформляется приказом и в трудовую книжку после записи о произошедшей реорганизации вносится запись о переводе.

*Ответ подготовил:*

*Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ*

*Мазухина Анна*

*Контроль качества ответа:*

*Рецензент службы Правового консалтинга ГАРАНТ*

*Кудряшов Максим*