**Реорганизация – особенности процедуры и последствия для работников.**

В связи, с участившимися вопросами, поступающими как от работников, так и от работодателей по вопросу проведения реорганизации организации, Государственная инспекция труда в Республике Коми разъясняет.

Реорганизация юридического лица – может быть в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования, осуществляется по решению учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом.

В соответствии с ч.ч. 2, 3, 5, 6 ст.75 ТК РФ смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой данной статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Согласно ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Таким образом, трудовые отношения с работниками продолжаются автоматически (т.е. их не нужно увольнять и принимать на работу в новую организацию). Работников следует известить о предстоящих изменениях.

При наступлении обстоятельств, перечисленных в ч. 5 ст. 75 ТК РФ, работники вправе отказаться от продолжения работы. В этом случае трудовой договор с ними прекращается по соответствующим основаниям.

В ситуации, когда работник не отказывается от продолжения работы в реорганизованной организации, при имении сведения о работодателе (в том числе его наименование), их необходимо отразить:

в трудовых договорах с работниками (абз. 1 - 4 ч. 1 ст. 57 ТК РФ), путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам;

в трудовых книжках работников (п. 3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69).

При реорганизации сохраняют силу трудовой договор (ст. 56 ТК РФ) и трудовые отношения с обусловленной трудовой функцией (работой по определенной специальности, квалификации или должности).

Государственный инспектор труда

(по правовым вопросам) С.С. Андреева