

вания, трансформации и перехода социальной системы из одного состояния в другое к новому уровню организации социального порядка. Все эти документы и находятся в свободном доступе на официальных сайтах органов государственной власти и интернет-порталах правовой информации и имеют статус электронных (non-borndigital) документов [Двоеносова, 2020, с. 118–123].

Двоеносова Г. А. Цифровой документ: старая сущность в новом явлении. История и архивы. 2020. № 1. С.116–125.

Цифровое государственное управление : паспорт федеральный проекта, утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28.05.2019 № 9 // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328938/ (дата обращения: 02.02.2023).

УДК 35.077.1

С. Д. Овчинников¹
Курганский государственный университет

Процедура оформления кадровых документов при реорганизации путем присоединения

В настоящей работе приведен алгоритм действий специалиста кадровой службы по оформлению документов при реорганизации учреждения путем присоединения. Алгоритм разобран на примере присоединения КГСХА к КГУ, осуществленном в 2022 г.

Ключевые слова: реорганизация, присоединение, отдел кадров, кадровая документация.

Процедура реорганизации путем присоединения начинается с издания такого документа, как «решение учредителя», либо, если учредителями являются несколько лиц, протоколом общего собрания. В бюджетных учреждениях начало процедуры реорганизации оформляется распорядительным актом вышестоящего органа. Так, например, присоединение ФГБОУ ВО «Курганская государственная сельскохозяйственная академия имени Т. С. Мальцева» (далее – КГСХА) к ФГБОУ ВО «Курганский государственный университет» (далее – КГУ) началось на основании распоряжения Правительства РФ от 08.07.2022 № 1881-р и приказа Минобрнауки РФ от 11.08.2022 № 753. КГСХА была реорганизована 21.11.2022 г. В Едином государственном

¹ Научный руководитель: В. М. Щур, кандидат исторических наук, доцент КГУ.

реестре юридических лиц (далее – ЕГРЮЛ) под указанной датой внесена запись о прекращении ее деятельности. 24 декабря 2022 г. КГСХА была преобразована в филиал КГУ на основании приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2022 № 1292. Новое структурное подразделение университета получило название «КГСХА им. Т. С. Мальцева – филиал ФГБОУ ВО «КГУ» [Распоряжение Правительства..., 2022; Уведомление о реорганизации КГУ..., 2022].

После принятия решения о необходимости реорганизации путем присоединения и его утверждения распорядительным актом уполномоченного органа работниками кадровых служб обеих организаций должны быть подготовлены и оформлены следующие мероприятия:

1. Составление и утверждение нового штатного расписания, а также приведение численности и штата работников в соответствие с ним.

2. Письменное уведомление сотрудников обеих организаций о проведении реорганизации путем присоединения одного юридического лица к другому;

3. а) оформление прекращения трудовых договоров с сотрудниками, не согласившимися на продолжение трудовых отношений в связи с реорганизацией;

б) оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам и иной кадровой документации работников присоединяемой организации.

4. После проведения реорганизации должна быть проведена передача кадровой документации прекращающей свою деятельность организации в организацию-правопреемник [Как правильно оформить кадровые документы..., 2019].

В ходе присоединения КГСХА к КГУ перечисленные выше мероприятия были оформлены следующим образом.

После запуска процесса реорганизации в КГСХА началась оптимизация штатного расписания, что привело к сокращению численности и штата работников. Конечно, Трудовой кодекс РФ (далее – ТК) указывает, что реорганизация не может являться основанием для увольнения работника [Трудовой кодекс..., 2001, ст. 75]. В то же время очевидно, что в реорганизованном учреждении не может быть дублирующих друг друга сотрудников, поэтому до присоединения необходимо выполнить меры по сокращению штата. В первую очередь необходимо сократить административный персонал. После присоединения КГСХА к КГУ в первой организации излишней становилась должность главного бухгалтера, некоторые иные должности в бухгалтерии, канцелярии и других управленческих структурах. Все эти сокращения происходили на основании изменения штатного расписания. Осталь-

ные категории работников, как правило, сокращению не подлежат и продолжают работу, если дадут согласие на сохранение трудовых отношений.

Исполнение решения руководства по сокращению штатного состава и численности работников является сферой ответственности отдела кадров. При проведении сокращения численности работников в КГСХА работала специальная комиссия, которая определяла конкретных лиц, подлежащих увольнению с учетом права преимущественного оставления на работе. Категории работников, имеющие такое право, перечислены в ст. 179 ТК РФ. Другие категории могут быть указаны в коллективном договоре, однако данный документ в КГСХА этот вопрос до реорганизации не регламентировал.

Попавшие под сокращение работники могут быть уволены только после государственной регистрации, то есть с момента внесения в ЕГРЮЛ записи о прекращении деятельности присоединенной организации [Там же]. Уведомления о сокращении штата увольняемым работникам отдел кадров подготовил заблаговременно. Часть сокращаемых работников КГСХА была уволена датой внесения записи в ЕГРЮЛ, т. е. 21 ноября 2022 г., однако несколько работников были сокращены раньше или немного позднее указанной даты. В каждом случае учитывались особые обстоятельства, которые нередко возникают в процессе сокращения штата.

Одновременно кадровая служба КГСХА выполняла работу по официальному уведомлению остальной части коллектива о реорганизации. Если сотрудник не согласен продолжать работу у реорганизованного работодателя, то трудовой договор с ним должен быть прекращен [Там же, ст. 77, ч. 1, п. 6]. В тексте письменного уведомления необходимо отразить: 1) передачу организации-правопреемнику прав и обязанностей работодателя по трудовым договорам с сотрудниками присоединяемой организации; 2) необходимость работнику выразить свое согласие или несогласие продолжать трудовую деятельность после присоединения; 3) расторжение трудового договора с сотрудником в случае несогласия.

В результате реорганизации могут быть изменены условия трудового договора с работником, поэтому необходимо письменно уведомить его не позднее, чем за два месяца [Там же, ст. 74]. Все работники КГСХА получили указанные уведомления своевременно. Они были оформлены индивидуально на каждое лицо в двух экземплярах, один из которых после ознакомления и подписания работником передавался в кадровую службу, а второй оставался у сотрудника. В уведомлении о реорганизации путем присоединения мы можем увидеть отражение пп. 2 и 3 ст. 74: «О своем согласии или не согласии продолжить рабо-

ту в Курганском государственном университете просим Вас сообщить в письменной форме в тридцатидневный срок...» и «В случае Вашего отказа от продолжения работы в Курганском государственном университете трудовой договор с Вами будет прекращен...». П. 1 ст. 74 в данном уведомлении не отражен [Уведомление КГСХА..., 2022].

В то же время уведомление персонала КГУ о предстоящей реорганизации имело свою специфику. Коллективу университета было направлено общее письмо-уведомление, подписанное ректором, которое размещалось на информационных стендах подразделений, с просьбой уведомить отдел кадров в случае своего несогласия продолжить работу [Уведомление КГСХА]. Отсутствие заявления с отказом, в свою очередь, расценивалось как согласие. Данный подход, несомненно, уменьшает количество документов, которые необходимо было собрать и хранить отделу кадров. Но такой образ действий при его повторении в других организациях, может создать проблемы работодателю в случае обращения работника в орган, осуществляющий государственный надзор за соблюдением трудового законодательства с жалобой об отсутствии надлежащего уведомления.

И в КГСХА, и в КГУ процесс письменного уведомления работников и получения согласия на продолжение трудовых отношений после реорганизации возражений персонала не вызвал, прецеденты отказов от продолжения трудовой деятельности на момент присоединения отсутствовали. В связи с данным обстоятельством увольнения работников по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не отмечены. Основной объем работы предстоял кадровикам по оформлению трудовых отношений с сотрудниками КГСХА уже в статусе филиала. На основании внутреннего приказа о реорганизации началась работа по оформлению дополнительных соглашений к трудовым договорам и внесению в трудовые книжки работников филиала сведений о реорганизации. Объем указанной работы оказался настолько большим, что даже по истечении месяца после реорганизации далеко не все члены коллектива филиала получили для подписания проекты данного документа. Отмеченное нарушение процедуры документального оформления связано с недостаточной численностью самих кадровиков. В то же время в трудовые книжки работников записи о реорганизации были произведены своевременно в соответствии с действующими нормативными актами, также как и информирование территориального органа Пенсионного фонда РФ (с 1 января 2023 г. – Социального фонда).

Завершающий этап работы кадровика филиала по итогам реорганизации состоит в передаче кадровой документации в КГУ. Кадровую документацию присоединенной организации должна хранить организация-правопреемник. Передача документов произво-

дится в соответствии с действующим федеральным законодательством и внутренними локальными нормативными актами университета. Был подготовлен акт приема-передачи документов, в котором отражаются наименование документов, их количество, состояние, ошибки в заполнении для того, чтобы в дальнейшем снять ответственность с сотрудников кадровой службы организации-правопреемника за небрежное отношение предыдущего работодателя. Вся кадровая документация, включая трудовые книжки, была передана в головную организацию.

После присоединения КГСХА к КГУ в филиале остался один документовед и одна ставка работника кадровой службы была передана в КГУ. Взаимодействие сотрудников филиала, расположенного в с. Лесниково с отделом кадров КГУ осуществляется с помощью электронных каналов связи.

Как правильно оформить кадровые документы при реорганизации в форме присоединения? // Кадровое дело. 2019. № 1. URL: <https://www.kdelo.ru/qa/133258-qqkss7-kak-pravilno-oformit-kadrovye-dokumenty-pri-reorganizatsii-v-forme-prisoedineniya> (дата обращения: 18.01.2023).

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8.07.2022 № 1881-р // Правительство России : офиц. сайт. URL: <http://government.ru/docs/all/141947/> (дата обращения: 23.01.2023).

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Инф.-правовой портал Гарант.ру. URL: <http://ivo.garant.ru>. (дата обращения: 17.01.2023).

Уведомление КГСХА работнику о предстоящей реорганизации от 18 августа 2022 г. №50 (архив автора)

Уведомление о реорганизации КГУ от 23.08.2022 № 2623/02.01 // Дело-производство КГУ (не опубликован).

УДК 316.774+65.352

П. А. Огорельцев, К. З. Махмутова¹
Уральский федеральный университет
(Екатеринбург)

Информационное сопровождение деятельности Уральского гуманитарного института: контент-анализ социальных сетей

В статье рассматривается характер электронных коммуникаций Уральского гуманитарного института УрФУ в социальных сетях. Авторами проведен контент-анализ более 300 постов, на его основе описано наполнение, даны портретные характеристики аудитории. После выявления

¹ Научный руководитель: Е. В. Олимпиева, кандидат философских наук, доцент УрФУ.