

Комплект «Специала в подарок!



Трудные книжки, краткое
расписание и таблицы учета рабочего времени,
справочник на слайдах SCOS



книги и журналы по учету кадров

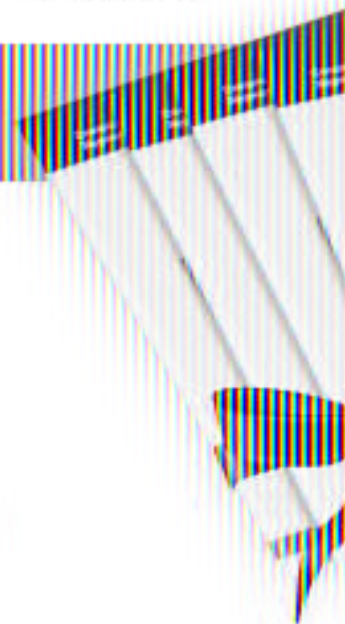
**Оформите подписку на журнал
«дело» до 31 июля и получите
и полезный подарок, который
сэкономит Ваше время!**

**В комплект «Специалист»
входят 6 журналов:**

- журнал регистрации трудовых договоров
- книга учета движения трудовых книжек
и вкладышей в них
- журнал учета ознакомления с локальными
нормативными актами организации
- журнал учета отпусков
- журнал учета приказов по личному составу
- журнал регистрации приказов по основной
деятельности

БЫСТРАЯ ПОДПИСКА ПО ТЕЛЕФОНУ (495)

785-01-13



**29 мая 2012 г.
вебинар**

**Руководство компании:
особенности труда. Учредители,
руководитель организации, главный
бухгалтер**





Автор и ведущая:

Галина Енютина,

руководитель направления «Защита прав
руководителей организации»

Специализированное юридическое бюро по
трудовому праву
«Трудовой консалтинг»



Программа

Правовой статус учредителя. Участие учредителя в управлении организацией. Взаимоотношения учредителей и пределы их ответственности за результаты хозяйственной деятельности.

Оформление трудового договора и прекращение трудовых отношений с руководителем (единоличным исполнительным органом). Определение полномочий. Заключение трудового договора. Оформление кадровых документов, переизбрание, досрочное прекращение полномочий. Передача документов. Сложные случаи. Судебная и арбитражная практика.

Особенности оформления трудовых отношений с главным бухгалтером. Заключение и расторжение трудового договора с главным бухгалтером. Ответственность главного бухгалтера.

Перевод, совмещение, совместительство, отпуск руководителя и главного бухгалтера.

Правовой статус «И.о.»/ «Вр.и.о.». Исполнение обязанностей руководителя организации и главного бухгалтера.

Учредители и члены коллегиальных органов управления

Понятие учредителей

«Учредителями общества являются граждане и (или) юридические лица, принявшие решение о его учреждении» (ст. 10 ФЗ от 26.12.1995 N 208-ФЗ «Об акционерных обществах»)

«Учреждение общества осуществляется по решению его учредителей или учредителя. Решение об учреждении общества принимается собранием учредителей общества. В случае учреждения общества одним лицом решение о его учреждении принимается этим лицом единолично» (ст. 11 ФЗ от 08.02.1998 N 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью (ООО)»).

Принимают решение:

- об утверждении Устава,
- об избрании или назначении органов управления;
- формирование ревизионных органов;
- иные решения, связанные с учреждением организации.

Правовой статус учредителей

Учредители не состоят в трудовых отношениях с организацией (могут выполнять трудовые функции по трудовому договору на общих основаниях), за выполнение функций учредителей им не выплачивается вознаграждение.

Осуществляют свои полномочия посредством принятия решений в соответствии с законодательством (при учреждении организации). **Учредители не являются органами управления юридического лица.**

После учреждения организации реализуют свои полномочия как участники (владельцы долей в уставном капитале ООО), владельцы акций (АО).

Учредители (участники, акционеры) могут передать организацию в доверительное управление.

При отчуждении акций (долей в уставном капитале) утрачивают управленческие функции, поскольку высшим органами управления являются общее собрание участников (ООО) или общее собрание акционеров (АО).

Ответственность учредителей юридического лица

Учредитель юридического лица или собственник его имущества **не отвечают по обязательствам юридического лица**, а юридическое лицо не отвечает по обязательствам учредителя (участника) или собственника, **за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом либо учредительными документами юридического лица.**

Если несостоятельность (банкротство) юридического лица вызвана учредителями (участниками), собственником имущества юридического или другими лицами, которые имеют право давать обязательные для этого юридического лица указания либо иным образом имеют возможность определять его действия, на таких лиц **в случае недостаточности имущества** юридического лица может быть возложена **субсидиарная ответственность** по его обязательствам.

(п. 3 ст. 56 Гражданского Кодекса РФ)

Материальная ответственность учредителя наступает при наличии **одновременно 3 факторов:**

- 1) Виновных действий
- 2) Эти действия привели к банкротству
- 3) Имущества Общества недостаточно

Субсидиарная ответственность учредителей

Статья 399 Гражданского Кодекса РФ:

До предъявления требований к лицу, которое в соответствии с законом, иными правовыми актами или условиями обязательства несет ответственность **дополнительно** к ответственности другого лица, являющегося основным должником (субсидиарную ответственность), кредитор должен предъявить требование к основному должнику.

Если основной должник отказался удовлетворить требование кредитора или кредитор не получил от него в разумный срок ответ на предъявленное требование, это требование может быть предъявлено лицу, несущему субсидиарную ответственность.

Члены коллегиального органа управления (Совет директоров, Наблюдательный Совет)

«По решению общего собрания акционеров членам совета директоров (наблюдательного совета) общества в период исполнения ими своих обязанностей **могут выплачиваться вознаграждение и (или) компенсироваться расходы, связанные с исполнением ими функций членов совета директоров (наблюдательного совета) общества.** Размеры таких вознаграждений и компенсаций устанавливаются решением общего собрания акционеров» *(п.2 ст. 64 ФЗ от 26.12.1995 N 208-ФЗ «Об акционерных обществах»)*

По решению общего собрания участников общества **членам совета директоров (наблюдательного совета) общества в период исполнения ими своих обязанностей могут выплачиваться вознаграждения и (или) компенсироваться расходы, связанные с исполнением указанных обязанностей.** Размеры указанных вознаграждений и компенсаций устанавливаются решением общего собрания участников общества.» *(абз. 4 п. 2 ст. 32 ФЗ от 08.02.1998 N 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью (ООО)»).*

Оформление отношений с членами коллегиального органа управления

Эти органы не осуществляют руководство текущей деятельностью организации.

Статьей 11 ТК РФ предусмотрено, что Трудовой Кодекс на членов советов директоров (наблюдательных советов) не распространяется, за исключением лиц, заключивших трудовые договоры.

В соответствии с п.4 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью (ООО)» и ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах» руководство **текущей деятельностью общества** осуществляется единоличным исполнительным органом общества или единоличным исполнительным органом общества и коллегиальным исполнительным органом общества. Исполнительные органы общества подотчетны общему собранию участников общества и совету директоров (наблюдательному совету) общества.

Таким образом, характер деятельности члена коллегиального органа управления может предполагать следующие ситуации:

- Оформление гражданско-правового договора,
- Отсутствие договорных отношений (вознаграждение не выплачивается и договор не заключается),
- Оформление трудового договора,
- Выплата вознаграждения производится на основании решения уполномоченного органа без оформления договора с членом коллегиального органа управления.


Судебная практика

Общество не может гарантировать в обязательном порядке выплату вознаграждения членам совета директоров (наблюдательного совета).

Статья 64 Закона об акционерных обществах предусматривает право общества выплачивать вознаграждение членам совета директоров (наблюдательного совета) общества, но не устанавливает такой обязанности.

Кроме того, в соответствии с пп. 11 п. 1 ст. 48 Закона к компетенции общего собрания акционеров относится распределение чистой прибыли общества, включая возможность направления части нераспределенной прибыли на выплату такого вознаграждения, что не гарантирует его выплаты членам совета директоров (наблюдательного совета) в обязательном порядке.

Источник: Постановление ФАС Поволжского округа от 26.05.2008 по делу N А57-20194/07



Единоличный исполнительный орган
или единоличный и коллегиальный
исполнительный органы

Коллегиальный орган управления
(Совет директоров,
Наблюдательный Совет)

Общее собрание участников, общее
собрание акционеров,
единственный учредитель

Члены коллегиальных исполнительных органов управления (Правление, Дирекция)

Члены коллегиальных исполнительных органов осуществляют управление текущей деятельностью организации

В отношении членов коллегиального исполнительного органа законодателем не установлено императивного требования о заключении трудового договора.

Следовательно, отношения с членом коллегиального исполнительного органа могут регулироваться как гражданско-правовым, так и трудовым договором.

В соответствии со ст. 281 ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального органа управления, *заключивших трудовой договор*, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

Трудовой кодекс РФ допускает, что отношения с членами коллегиального исполнительного органа могут носить гражданско-правовой характер.

Правовые риски незаключения трудового договора с членами коллегиального исполнительного органа

В соответствии с ч. 4 ст. 11 Трудового Кодекса РФ, в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

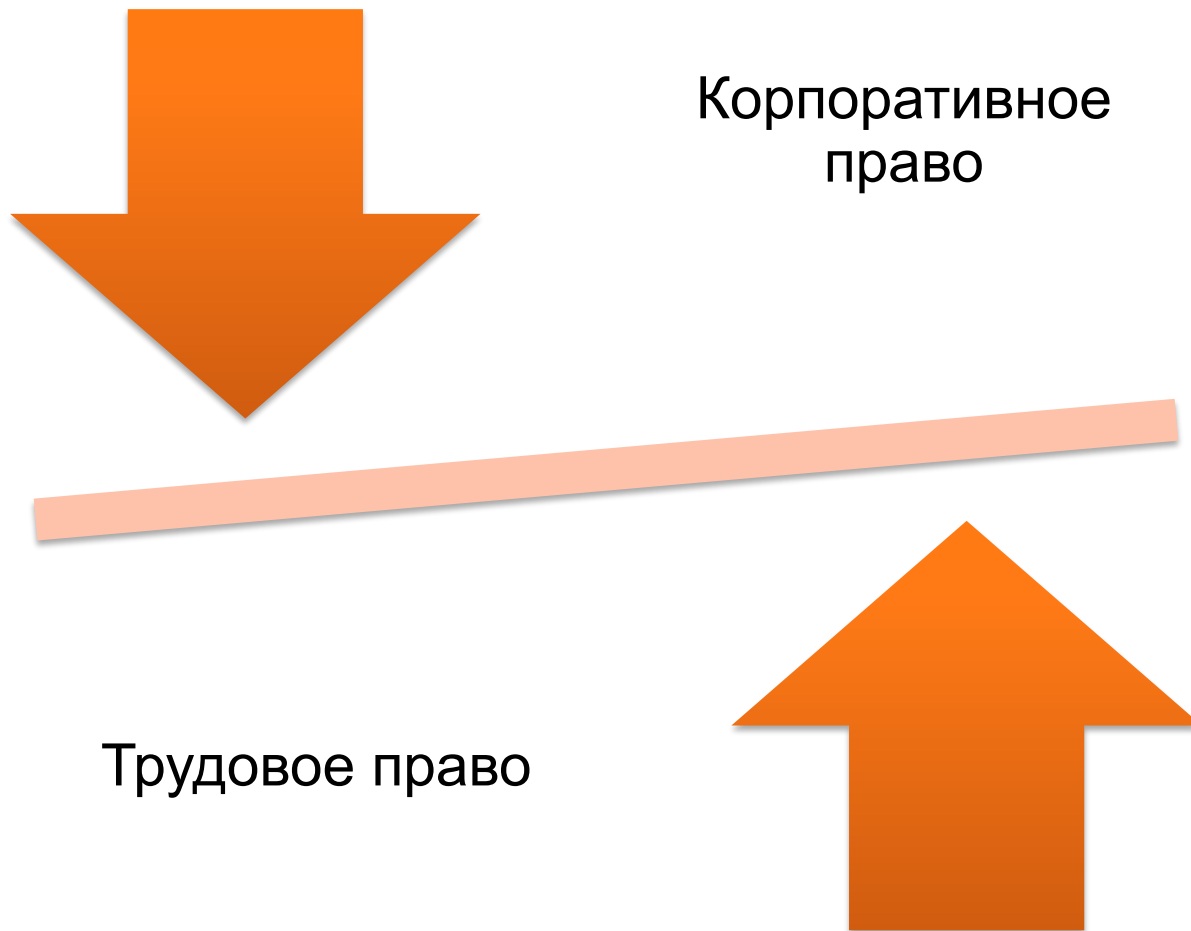
Следовательно, при решении вопроса о том, какой договор должен быть заключен с членами Правления/Дирекции нужно исходить из характера отношений, которые реально складываются между членом коллегиального исполнительного органа и Обществом.

Для этого можно руководствоваться Уставом (объем полномочий, регулярность работы, наличие либо отсутствие должностных обязанностей) и иными локальными нормативными актами.

В соответствии со ст. 273 ТК РФ с членом коллегиального исполнительного органа можно заключать срочный трудовой договор на срок назначения/избрания.

При прекращении полномочий важно не забыть прекратить трудовые отношения по общим правилам, указанным в Трудовом Кодексе РФ.

Трудовые отношения с руководителем



Правовое регулирование отношений с руководителем

Руководитель организации – лицо, выполняющее функции единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

Статья 275 Трудового Кодекса РФ императивно устанавливает, что правоотношения с руководителем являются **трудовыми** и соответственно с руководителем должен быть заключен **трудовой договор**.

При расторжении трудового договора руководитель по-прежнему остается субъектом корпоративного права и его увольнение не означает, что он утрачивает полномочия единоличного исполнительного органа.

Переизбрание руководителя не прекращает автоматически с ним трудовых отношений.

Следовательно, если прежний директор не уволен, то он может заявить требования о взыскании заработной платы, предоставлении оплачиваемого отпуска, или если уволен, но ему не выдали трудовую книжку – о компенсации среднего заработка за задержку трудовой книжки.

Обязательность наличия единоличного исполнительного органа

ООО и АО в случае, если полномочия единоличного исполнительного органа не переданы управляющему или управляющей компании, обязаны избрать физическое лицо в качестве единоличного исполнительного органа.

«Руководство текущей деятельностью общества осуществляется **единоличным исполнительным органом общества** или **единоличным исполнительным органом общества и коллегиальным исполнительным органом общества**». **В качестве единоличного исполнительного органа общества может выступать только физическое лицо**, за исключением случая, предусмотренного статьей 42 настоящего Федерального закона.» *(п. 4 ст. 32 и п. 2 ст. 40 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью (ООО)»).*

«Руководство текущей деятельностью общества осуществляется **единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором)** или **единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией)**». *(п. 1 ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах»)*

Судебная и арбитражная практика

Арбитражные суды исходят из того, что руководитель продолжает исполнять свои трудовые обязанности до момента избрания нового единоличного исполнительного органа. В этом случае, если с руководителем был заключен срочный трудовой договор, то он становится **бессрочным**.

Извлечение из решения Арбитражного суда Челябинской области по делу № А76-9293/2009-3-345:

«Доказательств того, что общее собрание участников ООО «Скала» состоялось и принято решение о переизбрании единоличного исполнительного органа общества, суду не представлено.

*В силу статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок... **В случае принятия решения об удовлетворении исковых требований и фактическое отстранение Ковалева С.И. от исполнения обязанностей директора ООО «Скала» может привести к парализации деятельности общества и нарушению прав неограниченного круга лиц».***

Судебная и арбитражная практика

Извлечение из Постановления Девятого апелляционного арбитражного суда по делу N А40-85018/11-48-705:

«ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» не предусматривает юридических последствий, связанных с истечением срока полномочий руководителя ООО.

Нормы, устанавливающие, что истечение срока, на который лицо было избрано генеральным директором, влечет с соответствующей даты прекращение его полномочий, в Законе отсутствуют, следовательно, генеральный директор обязан выполнять функции единоличного исполнительного органа до момента избрания нового руководителя.

Иное лицо никогда генеральным директором ООО "Легион-Инвест" не избиралось, а следовательно, полномочия генерального директора осуществляются Ответчиком на законном основании».

Судебная и арбитражная практика

Арбитражный суд при рассмотрении исков об оспаривании сделок отдает приоритет корпоративному праву и считает, что единственным источником полномочий руководителя является решение об избрании уполномоченным органом общества.

Внесение записей в ЕГРЮЛ, а равно как обстоятельства прекращения трудовых отношений, соблюдение процедуры прекращения трудовых отношений и уведомление /неуведомление прежнего руководителя об увольнении и избрании нового единоличного исполнительного органа не влияют на правоспособность вновь избранного руководителя.

Записи в ЕГРЮЛ не влияют на правоспособность руководителя организации.

Вместе с тем, в случае неизбрания нового руководителя, суды, как правило, считают, что прежний руководитель продолжает являться единоличным исполнительным органом, правомочен совершать сделки и иные юридически значимые действия, независимо от истечения срока, на который был избран. **Факт неизбрания нового руководителя расценивается судами как согласие Общества на продолжение трудовых отношений.**

Устав Общества и последствия истечения полномочий руководителя

Исключение из правила!

Полномочия руководителя могут прекращаться автоматически лишь в случае, если такие последствия истечения срока полномочий единоличного исполнительного органа прямо прописаны в Уставе.

Извлечение из решения Арбитражного суда Московской области по делу N А41-2416/09:

*«Согласно п. 8 и п. 10.22 Устава ООО "Жуковская столярная компания" избрание и досрочное переизбрание полномочий единоличного исполнительного органа принимаются при условии единоличного голосования всеми его участниками. Причем, **генеральный директор избирается на срок 3 года и полномочия его в любом случае прекращаются после истечения этого срока даже в том случае, если общее собрание участников общества не избрало к указанному сроку нового генерального директора.** В этом же случае функции управления обществом должны были перейти к общему собранию участников до момента избрания нового генерального директора».*

Устав и полномочия единоличного исполнительного органа

При возникновении судебных споров по поводу совершения сделок суды исходят из того, что у руководителя имеются полномочия, определенные Уставом и дополнительных подтверждений данных полномочий не требуется.

Следовательно, полномочия руководителя могут быть ограничены учредителями, общим собранием участников или общим собранием акционеров посредством изменения Устава и ознакомления с ним руководителя, либо посредством установления ограничений в первоначальной редакции Устава.

Полномочия руководителя прекращаются после истечения срока, определенного в Уставе, если Уставом предусмотрены такие последствия истечения срока полномочий.

При определении полномочий руководителя в уставе следует исходить из того, что трудовые договоры не являются сделками и на них ограничения по суммам не распространяются (спору о «золотых парашютах»). Следовательно, **ограничение полномочий в данной части должно быть оговорено отдельно.**

«Золотые парашюты»

Может ли руководитель установить «золотой парашют» в отношении себя лично?

Порядок установления «золотых парашютов».

«Золотые парашюты» и злоупотребление правом. Судебная практика.

Инструменты установления «золотого парашюта».

Ситуация, когда руководитель - единственный учредитель.

Особенности трудовых отношений с руководителем организации

На руководителя организации распространяются все правовые гарантии, установленные трудовым законодательством, с учетом особенностей, предусмотренных главой 43 ТК РФ.

Особенности:

- Срочный трудовой договор,
- Ограничения совместительства,
- Дополнительные основания прекращения трудового договора,
- Немотивированное увольнение,
- Компенсация при досрочном расторжении трудового договора,
- Увеличенный срок предупреждения об увольнении по собственному желанию (один месяц),
- Увеличенный испытательный срок (до 6 месяцев).

Срочный трудовой договор

С руководителем может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор по общему правилу заключается на срок до 5 лет (ст. 58 ТК РФ).

Исключение!

Статья 275 Трудового Кодекса РФ:

«В случае, когда в соответствии с частью второй статьи 59 настоящего Кодекса с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон».

Срочный трудовой договор с руководителем может быть заключен на срок свыше 5 лет, если более длительный срок предусмотрен Уставом.

Переизбрание и перезаключение/продление срочного трудового договора. Расторжение трудового договора в связи с истечением срока его действия.

Испытательный срок для руководителя

Статья 70 ТК РФ:

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

Соответственно, **испытательный срок при избрании на должность по конкурсу либо при избрании на должность не устанавливается**, т.к. цели указанных процедур и испытания идентичные.

Следовательно, испытательный срок может устанавливаться только при утверждении либо при назначении на должность.

Проверка руководителя на дисквалификацию

Получение информации из реестра дисквалифицированных лиц.

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица сроком от шести месяцев до трех лет ([ст. 3.11](#) КоАП РФ).

При заключении договора на осуществление деятельности по управлению юридическим лицом уполномоченное заключить договор лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц ([ст. 32.11](#) КоАП РФ).

Заключение с дисквалифицированным лицом договора на управление юридическим лицом влечет наложение административного штрафа на юридическое лицо до 100 тыс. руб. ([ст. 14.23](#) КоАП РФ).

Дополнительные основания прекращения трудовых отношений с руководителем.

Статья 278 Трудового Кодекса РФ:

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

- 1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);
- 2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.
- 3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Например: наличие по вине руководителя задолженности по заработной плате более, чем за 3 месяца, разглашение руководителем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с нарушением своих должностных обязанностей; необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок предприятия и т.д.

Досрочное расторжение трудовых отношений

п. 2 ст. 278 Трудового Кодекса РФ

Процедура прекращения трудового договора:

Принятие уполномоченным органом решения о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа и ознакомление с ним руководителя;

Издание приказа об увольнении (самим руководителем либо лицом, уполномоченным органом управления организации) и ознакомление с ним руководителя;

Выплата компенсации в размере, определяемым трудовым договором либо не ниже трехкратного среднего месячного заработка при отсутствии виновных действий (ст. 279 ТК РФ);

Расчет в день увольнения и выдача трудовой книжки.

Увольнение не может быть произведено в период нахождения руководителя в отпуске либо в период временной нетрудоспособности (п. 50 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Выплата компенсации при расторжении трудового договора с руководителем и продолжении им работы на другой должности

ст. 278 Трудового Кодекса РФ

«В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка».

Таким образом, если трудовой договор расторгается, то компенсация выплачивается. Если работник переводится на другую должность с его согласия, то прекращения трудового договора не происходит, следовательно компенсация не выплачивается.

Досрочное расторжение трудовых отношений по инициативе руководителя

Статья 280 ТК РФ:

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Статья 80 ТК РФ:

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Материальная ответственность руководителя

Руководитель несет полную материальную ответственность в силу закона

Статья 277 ТК РФ:

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Таким образом, например, руководитель некоммерческой организации отвечает только за прямой действительный ущерб по нормам трудового права, т.к. в законодательстве о некоммерческих организациях размер ответственности не определен.

Нужно ли предусматривать положение о полной материальной ответственности в трудовом договоре с руководителем?

Нет. В соответствии со ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.

Примеры материальной ответственности руководителя

"...ОАО "Енисейская ТГК (ТГК-13)" полагая, что Богомазов В.М., являясь генеральным директором общества, выплатой себе вознаграждения по итогам работы за 4 квартал 2008 года и по итогам 2008 года причинил обществу убытки в размере 1 720 158 рублей 64 копеек, обратилось в суд с настоящим иском.

Выплата вознаграждения при отсутствии документального подтверждения необходимости в этом и принятие решений об осуществлении выплат с нарушением установленной внутренними локальными актами ОАО "Енисейская ТГК (ТГК-13)" процедуры рассмотрения вопросов обозначенного характера не может свидетельствовать о добросовестности и соблюдении интересов общества со стороны Богомазова В.М.

Причинение убытков обществу выразилось в понесении им необоснованных расходов, в убывании денежной массы из оборота.

**Источник: Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 14.07.2010 по делу
N А33-14150/2009**

Оформление кадровых документов

Процедура заключения и прекращения трудового договора

Кто подписывает трудовой договор? Председатель общего собрания участников либо общего собрания акционеров, либо уполномоченное ими лицо. Данный вопрос решается в учредительных документах или в решении уполномоченного органа об избрании/назначении.

До подписания трудового договора руководителя следует проверить на дисквалификацию.

До подписания трудового договора руководителя следует ознакомить с локальными актами, затрагивающими его трудовые права – Положением об оплате труда, должностной инструкцией, положением о командировании, правилами внутреннего трудового распорядка + картой аттестации рабочего места по условиям труда и установить надбавку за вредность (4%).

Кто издает приказ о приеме на работу и об увольнении? Председатель общего собрания участников либо общего собрания акционеров, либо уполномоченное ими лицо, либо единоличный исполнительный орган (директор, генеральный директор, президент).

Кадровые документы

На руководителя оформляется приказ о приеме на работу, заводится карточка Т-2, оформляется трудовая книжка, если он трудоустраивается по основному месту работы, ведется табель учета рабочего времени лицом, ответственным за ведение табеля учета рабочего времени либо непосредственно руководителем.

Правило о ведении табеля учета рабочего времени в отношении руководителя может быть предусмотрено Правилами внутреннего трудового распорядка либо отдельным Положением о генеральном директоре/директоре/президенте компании.

Если руководитель работает по совместительству, то запись в трудовую книжку может быть внесена организацией, где руководитель работает по основному месту работы на основании выписки из приказа (п. 3.1. Инструкции по заполнению трудовых книжек).

Запись в трудовой книжке о приеме и увольнении руководителя

Заполнение графы 4

Дату и номер какого документа писать в графе №4 – приказа или протокола общего собрания участников/учредителей/решения учредителей?

п. 10 «Правил ведения и хранения трудовых книжек...», утв. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. №225

«Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения)».

Запись в трудовой книжке о приеме и увольнении руководителя

Спорная ситуация!

Некоторые специалисты ссылаются на п. 5.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек (утв. Постановлением Минтруда и социального развития от 10 октября 2003 г. №69) , где предусмотрено, что запись может быть сделана на основании «иногo решения работодателя».

п. 5.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек:

«... в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, - приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер».

Однако, решение учредителей либо участников или акционеров об избрании/назначении на должность, прекращении трудового договора – документ корпоративного права (часть процедуры избрания и увольнения) и может являться **основанием** для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу либо об увольнении, однако не заменяет его (ст. 84-1 ТК РФ).

Дата прекращения полномочий руководителя соответствующим органом Общества и дата увольнения (издания приказа) **могут не совпадать**.

На п. 5.1. Инструкции по заполнению трудовых книжек можно сослаться при проверке ГИТ, если Вы уже допустили указание в графе 4 ссылку на решение учредителя, либо на протокол общего собрания участников и акционеров.

Образцы записей в трудовой книжке

Графа 3

Запись о приеме

[Наименование организации].

Избран на должность генерального директора ООО «Луч».

Запись об увольнении

[Наименование организации].

Уволен по решению общего собрания участников о досрочном прекращении трудового договора, пункт 2 ст. 278 Трудового Кодекса Российской Федерации.

[Подпись работодателя]

[Подпись работника]

Прекращение трудового договора и передача руководителем дел.

Для истребования документов необходимо доказать, что данные документы находятся у бывшего руководителя

Статьями 80 и 280 Трудового Кодекса РФ не предусмотрено такого основания для переноса даты увольнения работника как удержание им тех или иных документов, задержка возврата ключей и т.п.

Истцом по требованиям о возврате документов, ключей либо иного имущества организации выступает организация как субъект права, ответчиком является бывший руководитель как физическое лицо.

Спор об истребовании документов и иного имущества рассматривается в суде общей юрисдикции по месту нахождения ответчика.

Прекращение трудового договора и передача руководителем дел. Судебная практика

Извлечение из Решения Арбитражного Суда Алтайского края по делу № АОЗ-2917/2009:

«Истец обратился к ответчику с требованием передать ему, как новому директору общества, все документы общества, печать, ключи от помещения, расположенного на 1 этаже жилого дома литер А, расположенного по адресу: по ул. Северо-западная, 155, в г. Барнауле. В связи с тем, что данное требование ответчиком до настоящего времени не исполнено, истец обратился с настоящим иском в суд.

Собственником имущества в данном конкретном случае является само общество с ограниченной ответственностью «Арден», от имени которого вправе заявлять требования его орган управления, при этом генеральный директор общества не может рассматриваться в качестве самостоятельного субъекта права.

... поскольку иск заявлен гражданином Муравьевым М.Я., требования данного участника (физического лица) о возврате имущества, принадлежащего юридическому лицу, удовлетворению не подлежат. С исковым требованием обратился ненадлежащий истец, что исключает его удовлетворение в пользу директора, участника общества».

Совместительство руководителя

Статья 276 Трудового Кодекса РФ:

«Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)».

Уполномоченными органами юридического лица могут быть:

- Единственный учредитель, общее собрание участников, общее собрание акционеров
- Коллегиальный орган управления в соответствии с Уставом.

Разрешение на совместительство дается организацией, в которой руководитель работает по основному месту работы.

Ограничение совместительства руководителя

- 1). Совместителем может быть лицо, имеющее основную работу.
- 2). Законодательные запреты:

Примеры:

«Единоличный исполнительный орган, его заместители, члены коллегиального исполнительного органа (далее - руководитель кредитной организации), главный бухгалтер кредитной организации, руководитель ее филиала не вправе занимать должности в других организациях, являющихся кредитными или страховыми организациями, профессиональными участниками рынка ценных бумаг...» (*Федеральный Закон РФ «О банках и банковской деятельности»*)

Руководитель унитарного предприятия не вправе ... занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности...» (*Федеральный Закон «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»*).

Вопросы, связанные с совместительством руководителя.

Ситуации:

Если совместитель работает по срочному трудовому договору, и становится работником, для которого данная работа является основной.

Если совместитель работал по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, и становится работником, для которого данная работа является основной.

Если работник становится на постоянном месте работы совместителем, а работа, которую он выполнял как совместитель становится основной.

Оформление кадровых документов и внесение записей в трудовую книжку.

Отпуск/командировка руководителя. «И.о.» и «Вр.и.о.» руководителя.

Кто отправляет руководителя в отпуск, командировку?

Отпуск руководителю предоставляется в соответствии с графиком отпусков (ст. 123 ТК РФ). Локальными нормативными актами может быть предусмотрено, что период ежегодного оплачиваемого отпуска от имени организации согласовывает лицо, определенное общим собранием участников, общим собранием акционеров, единственным учредителем.

Директор вправе сам направить себя в командировку, оформить приказ о командировании, служебное задание, либо этот вопрос должен быть решен в локальных актах.

Статус руководителя в период отпуска:

В отпуске руководитель не перестает быть руководителем и имеет право подписывать документы. Сделки, совершенные руководителем в период отпуска не становятся недействительными в связи с отпуском руководителя.

Варианты оформления:

- приказ + доверенность для представительства в отношениях с третьими лицами,
- либо приказ + определение статуса лица, временно исполняющего обязанности в Уставе
- временный перевод в порядке ст. 72 ТК РФ

Трудовые отношения с лицом, замещающим руководителя (т.е. замещающее лицо, выполняющее функции единоличного исполнительного органа)

Установление доплаты (ст. 151 ТК РФ).

Доплата разницы до должностного оклада руководителя (Разъяснения Госкомтруда СССР N 30, ВЦСПС N 39 от 29.12.1965 "О порядке оплаты временного замещения").

Если замещение осуществляется на основании временного перевода, то оплата должна быть не ниже среднего заработка по основному месту работы.

Что делать, если Общество временно лишилось единоличного исполнительного органа?

Судебная практика:

При отсутствии лица, осуществляющего функции единоличного исполнительного органа (полномочия прежнего прекращены, а новый не избран), председатель совета директоров (наблюдательного совета) вправе заключать сделки, отнесенные к компетенции единоличного исполнительного органа.

п. 6 ст. 69 Закона об акционерных обществах, введенный Федеральным законом от 03.06.2009 N 115-ФЗ, допускает ситуацию, в которой председатель совета директоров (наблюдательного совета) вправе действовать от имени общества до момента образования временного единоличного исполнительного органа.

Трудовые отношения с главным бухгалтером

Обязательно ли вводить в штатное расписание должность главного бухгалтера? Вправе ли руководитель совмещать эту должность?

В соответствии с ФЗ от 21.11.1996 N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете" ответственность за организацию бухгалтерского учета в организациях, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несут руководители организаций.

При этом в зависимости от объема учетной работы руководители организаций могут:

- а) учредить бухгалтерскую службу как структурное подразделение, возглавляемое главным бухгалтером;
- б) ввести в штат должность бухгалтера;
- в) передать на договорных началах ведение бухгалтерского учета централизованной бухгалтерии, специализированной организации или бухгалтеру-специалисту;
- г) вести бухгалтерский учет лично.

Таким образом, действующим законодательством не предусмотрено обязательное наличие в штате организации должности главного бухгалтера.

Если директор фирмы лично ведет бухгалтерский учет, это должно быть отражено в приказе об учетной политике организации. В этом случае вводить в штатное расписание должность главного бухгалтера не требуется.

Особенности оформления трудового договора с главным бухгалтером

- 1) С главным бухгалтером может быть заключен срочный трудовой договор, **но по соглашению сторон.**

- 2) Функции главного бухгалтера может выполнять генеральный директор как по совместительству (совмещению), так и в рамках своих должностных обязанностей.

- 3) Ограничения совместительства:
Главный бухгалтер кредитной организации не вправе занимать должности в других организациях, являющихся кредитными или страховыми организациями, профессиональными участниками рынка ценных бумаг, а также в организациях, занимающихся лизинговой деятельностью или являющихся аффилированными лицами по отношению к кредитной организации, в которой работают ее руководитель, главный бухгалтер, руководитель ее филиала, за исключением случая, предусмотренного настоящей частью (ст. 11.1 Федерального Закона «О банках и банковской деятельности»).

Заключение с главным бухгалтером договора о полной материальной ответственности

Часть 2 ст. 243 ТК РФ:

«Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером».

Постановлением Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. №2:

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Разграничение ответственности руководителя и главного бухгалтера: судебная практика

«Исходя из положений ст.ст. 6, 7 ФЗ "О бухгалтерском учете" руководитель в зависимости от объема учетной работы определяет форму организации бухгалтерского учета на предприятии. При учреждении бухгалтерской службы непосредственную ответственность за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности несет главный бухгалтер организации.

Как усматривается из акта выездной налоговой проверки от 14.03.2005, главный бухгалтер в ОАО "Елецкий горнообогатительный рудник "Горняк" имелся.

Указанные обстоятельства были оставлены мировым судьей без внимания. При этом конкретных фактов, связанных с неисполнением или ненадлежащим исполнением Л. служебных обязанностей генерального директора ОАО "Елецкий горнообогатительный рудник "Горняк", повлекших в итоге искажение в бухгалтерской отчетности суммы земельного налога за 2004 г. не менее чем на 10%, мировым судьей установлено не было и в постановлении от 20.04.2005 о них ничего не говорится».

(Постановление Верховного суда РФ от 09.06.2006 г. по делу N 77-ад06-2).

К вопросу о материальной ответственности бухгалтера

Ст. 7 ФЗ «О бухгалтерском учете»

Без подписи главного бухгалтера денежные и расчетные документы, финансовые и кредитные обязательства считаются недействительными и не должны приниматься к исполнению.

В случае разногласий между руководителем организации и главным бухгалтером по осуществлению отдельных хозяйственных операций документы по ним могут быть приняты к исполнению с письменного распоряжения руководителя организации, который несет всю полноту ответственности за последствия осуществления таких операций.

Процедура оформления трудовых отношений с главным бухгалтером

- Проверка на дисквалификацию,
- Карта аттестации рабочего места,
- Оформление трудового договора, издание приказа, внесении записи в трудовую книжку
+ возможно заключение договора о полной материальной ответственности,
- Проверка достоверности бухгалтерского учета и отчетности (п. 2 ст. 12 ФЗ «О бухгалтерском учете» (инвентаризация в обязательном порядке проводится при смене материально ответственных лиц).

Если не проводить инвентаризацию, то шансы привлечь главного бухгалтера к ответственности значительно уменьшаются.

Расторжение трудового договора с главным бухгалтером

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ст. 75 ТК РФ).

В случае принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, трудовой договор может быть расторгнут по пп. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Гарантии руководителю, заместителю, главному бухгалтеру в связи со сменой собственника по ст. 181 ТК РФ

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

В этом случае трудовой договор расторгается на основании п. 4 ст. 81 ТК РФ.

Увольнение главного бухгалтера по сокращению

Варианты:

- 1) Исполнение обязанностей главного бухгалтера руководителем в рамках своих должностных обязанностей
- 2) Аутсорсинг услуг по бухгалтерскому учету

Ошибка:

Сохранение должности в штатном расписании и выполнении обязанностей главного бухгалтера на условиях совмещения (совместительства)

Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя

Важно:

Главный бухгалтер непосредственно денежные или товарные ценности не обслуживает, а занимается лишь оформлением документов.

Исключение:

Совмещение главным бухгалтером обязанностей кассира.

Временное исполнение обязанностей главного бухгалтера.

Оформление:

- приказ о совмещении + право второй подписи,
- дополнительное соглашение о совместительстве + право второй подписи,
- временный перевод.

Рекомендация: оформить право первой подписи руководителю и заместителю, и право второй подписи главному бухгалтеру и его заместителю либо бухгалтеру организации

Оплата труда:

Установление доплаты (ст. 151 ТК РФ).

Доплата разницы до должностного оклада руководителя (Разъяснения Госкомтруда СССР N 30, ВЦСПС N 39 от 29.12.1965 "О порядке оплаты временного замещения").

Если замещение осуществляется на основании временного перевода, то оплата должна быть не ниже среднего заработка по основному месту работы.

Спасибо за внимание!

**Если у вас остались вопросы,
отправляйте их по адресу
kd@action-media.ru**