

image not found or type unknown



Для руководящих работников Трудовой кодекс РФ (далее - ТК) установил специальные правила заключения и расторжения трудового договора, ответственности и др. Этому посвящена как специальная 43 глава ТК, так и другие его нормы.

Кодекс дает определение **руководителя организации** - это физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции единоличного исполнительного органа.

Руководители могут именоваться по-разному: генеральный директор, директор, председатель и т.д. Объединяет их то, что все они находятся в трудовых отношениях с руководимой ими организацией. Следовательно, в качестве работодателя в трудовом договоре будет выступать организация, а основанием заключения трудового договора и приема на работу будет являться, как правило, решение учредителей (участников) организации, либо Наблюдательного Совета (Совета директоров) в соответствии с Уставом. От имени работодателя трудовой договор с руководителем организации подписывается лицом, указанным в Уставе организации: председателем общего собрания участников, председателем Наблюдательного совета (Совета директоров) и т.п. Предшествовать этому могут такие процедуры как выборы, конкурс. А приказ о приеме на работу издает сам руководитель со ссылкой на вышеуказанные решения.

По общему правилу нормы главы 43 Кодекса распространяются на труд руководителей всех организаций. Но есть и исключения. Например, не подпадают под действие этой главы те руководители, которые являются собственниками имущества своих организаций, являются единственными учредителями и кроме них в организации более никто не трудится.

Права и обязанности руководителя, его компетенция определяются не только в законе, но и в учредительных документах организации - уставе, внутренних документах, регулирующих деятельность руководителя. Их нужно закрепить и в трудовом договоре.

Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

Руководящим работникам, как и обычным сотрудникам, при приеме на работу может устанавливаться испытание. Но здесь есть одна особенность. Статья ТК РФ (ст. 70) четко определяет правило, согласно которому срок испытания для этих работников не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Как видно, этот срок увеличен по сравнению с общим, трехмесячным.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут 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 досрочном прекращении трудового договора;
- 3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором. 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.

В данном эссе были рассмотрены особенности принятия на работу и увольнения руководящих работников, а именно руководителя организации.