



Расторжение трудового договора с руководителем организации

Важно! Трудовым кодексом РФ наряду с общими основаниями расторжения трудового договора, применяемыми ко всем работникам, предусматривает специальные основания прекращения трудового договора с руководителем организации.

К таким основаниям относятся:

1. Смена собственника организации.
2. Принятие необоснованного решения руководителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.
3. Однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей (например, неисполнение возложенных на руководителя трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации).
4. Несоблюдение руководителем государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников данного организации (фонда, учреждения, предприятия).
5. Принятие уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации (уполномоченным собственником лицом, органом) решения о прекращении трудового договора с руководителем.
6. Принятие акта арбитражного суда в процессе рассмотрения дела о банкротстве организации.
7. Достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности.
8. Иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Кроме случаев, связанных с банкротством, вышеназванные основания прекращения трудового договора с руководителем организации нельзя применить по отношению к:

- беременной женщине;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- другому лицу, воспитывающему указанных детей без матери;
- родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- руководителю в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.



! 1. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника

Под сменой собственника имущества организации понимается переход (передача) права собственности на данное имущество от одного лица к другому лицу или другим лицам, например, при [приватизации](#) государственного или муниципального имущества, передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот. При изменении состава участников (акционеров) хозяйственного товарищества или общества смены собственника имущества организации не происходит, равно как и при изменении подведомственности (подчиненности) организации.

Если в течение трех месяцев с момента перехода права собственности новый собственник не расторгнет трудовой договор с руководителем, то в дальнейшем такой трудовой договор может быть прекращён только на общих основаниях.

Основанием для издания приказа об увольнении руководителя является документ, подтверждающий решение нового собственника (например, протокол заседания совета директоров, распоряжение уполномоченного органа). При этом мотивы решения о прекращении трудового договора в приказе об увольнении не приводятся, однако ссылка на соответствующую норму Трудового кодекса (а именно – п. 4 ч. 2 ст. 81 ТК РФ) является обязательной.

Приказ о расторжении трудового договора с руководителем может подписать сам новый собственник либо уполномоченное им лицо (орган). Если такое лицо не определено, издать приказ о прекращении трудовых отношений с уволенным руководителем вправе вновь назначенный руководитель.

! Важно! В случае расторжения трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника имущества организации работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере, предусмотренном трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

Исключение из данного правила предусмотрено для руководителей государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий. Им компенсация выплачивается в размере трехкратного среднего заработка.

Денежная компенсация является единственным видом гарантии при увольнении по данному основанию.

! ? Прекращение трудового договора в связи с принятием руководителем организации необоснованного решения

! Важно! Увольнение руководителя организации за принятие необоснованного



решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имущества организации является дисциплинарным взысканием.

Привлечь руководителя к дисциплинарной ответственности (то есть принять решение об увольнении) имеет право собственник или уполномоченный орган, который указан в уставе организации.

При этом, поскольку руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации (а в случаях, предусмотренных законом, – за убытки, причиненные его виновными действиями), собственник или уполномоченный орган вправе обратиться в суд с требованием о взыскании ущерба (убытков), являющегося следствием необоснованного решения, принятого руководителем.

! **!** Прекращение трудового договора в связи с совершением руководителем организации однократного грубого нарушения своих трудовых обязанностей **!**
! **Важно! Увольнение руководителя организации за однократное грубое нарушение руководителем своих трудовых обязанностей также является дисциплинарным взысканием.**

При этом поводом для рассмотрения вопроса о наложении на руководителя организации дисциплинарного взыскания в виде увольнения может быть в том числе заявление представительного органа работников о нарушении руководителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения. Работодатель (в данном случае – собственник или уполномоченный орган (лицо)) обязан рассмотреть такое заявление и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. Если факт нарушения подтвердится, работодатель обязан применить к руководителю организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятия «однократное грубое нарушение трудовых обязанностей». Судебная практика считает таковым очевидное и виновное (умышленное или неосторожное) нарушение работником обязанностей, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовым и коллективным договорами. В каждом случае грубость нарушения определяется с учетом конкретных обстоятельств. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации следует расценивать, в частности:

- неисполнение возложенных на него трудовым договором функций, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо имущественного ущерба компании;
- осуществление руководителем незаконной коммерческой деятельности с использованием имущества организации.

Доказывать факт однократного грубого нарушения руководителем трудовых обязанностей должно лицо (орган), принявшее решение об увольнении по рассматриваемому основанию



4. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с несоблюдением предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы

Уровень среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений и унитарных предприятий напрямую увязан с уровнем заработной платы работников.

Несоблюдение соотношений этих уровней является основанием для увольнения руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы будет определяться государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, которые осуществляют функции и полномочия учредителя таких фондов, учреждений, предприятий.

5. Принятие решения о прекращении трудового договора с руководителем

Трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен по решению:

- уполномоченного органа юридического лица, если это входит в компетенцию данного органа согласно федеральному закону и учредительным документам;
- собственника имущества организации;
- уполномоченного таким собственником лица (органа).

Решение о прекращении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия принимает уполномоченный его собственником орган после одобрения такого решения аттестационной комиссией.

Расторгнуть трудовой договор с руководителем организации по данному основанию можно независимо от срока действия договора и без указания мотивов расторжения.

Важно! В случае расторжения трудового договора с руководителем организации в связи с принятием собственником (уполномоченным органом или лицом) решения о прекращении трудового договора при отсутствии виновных действий руководителя работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере, предусмотренном трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

Конкретный размер данной компенсации устанавливается в трудовом договоре.

Нижеперечисленным работникам компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего заработка:

- руководители государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;
- руководители государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных



предприятий.

Прекращать трудовой договор по данному основанию без выплаты указанной компенсации недопустимо. Однако такое нарушение не является достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя.

! 6. Прекращение трудового договора с руководителем в связи с принятием акта!

арбитражного суда в процессе рассмотрения дела о банкротстве организации

Основанием для прекращения трудового договора с руководителем организации-должника, в отношении которого арбитражным судом рассматривается дело о банкротстве, может являться:

- определение суда об отстранении руководителя от должности в процессе процедур наблюдения либо финансового оздоровления организации;
- определение суда о введении в отношении организации процедуры внешнего управления;
- решение суда о признании организации-должника банкротом.

Правом ходатайствовать об отстранении от должности руководителя организации-должника наделены:

- временный управляющий в процессе процедуры наблюдения;
- собрание кредиторов, административный управляющий или предоставившие обеспечение лица в процессе процедуры финансового оздоровления.

Поводом для отстранения руководителя на основании ходатайства собрания кредиторов, административного управляющего или предоставивших обеспечение лиц является ненадлежащее исполнение руководителем должника плана финансового оздоровления или совершение им действий, нарушающих права и законные интересы кредиторов и/или предоставивших обеспечение лиц.

Определение суда об отстранении может быть обжаловано.

Внешнее управление вводится арбитражным судом на основании решения собрания кредиторов. Определение о введении внешнего управления подлежит немедленному исполнению и может быть обжаловано. С даты введения внешнего управления прекращаются полномочия руководителя должника, управление делами должника возлагается на внешнего управляющего, который вправе издать приказ об увольнении руководителя должника или предложить ему перейти на другую работу.

Принятие арбитражным судом решения о признании должника банкротом влечет за собой открытие конкурсного производства. Одновременно суд выносит определение о назначении конкурсного управляющего. С даты принятия такого решения прекращаются полномочия руководителя должника, и он должен в течение трех дней обеспечить передачу бухгалтерской и иной документации должника, печатей, штампов, материальных и иных ценностей конкурсному управляющему.

Трудовой кодекс РФ не предусматривает выплату руководителю организации выходного пособия при его увольнении в соответствии с законодательством о банкротстве.



! 7. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с достижением им предельного возраста для замещения соответствующей должности

Данное основание увольнения применимо к ректорам государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования, а также руководителям государственных или муниципальных научных организаций. Предельный возраст их работы в указанных должностях – шестьдесят пять лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации, а при отсутствии иных должностей или несогласии на перевод подлежат увольнению. Предложение другой должности и отказ от нее нужно оформить документально.

При этом учредитель организации имеет право (но не обязан) продлить срок пребывания в должности работника, занимающего указанные должности, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению:

- ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования, если иное не предусмотрено федеральным [законом](#);
- общего собрания (конференции) работников государственной или муниципальной научной организации.

! Важно! Дополнительные основания прекращения трудовых правоотношений с руководителем организации могут быть предусмотрены трудовым договором.

Тогда выходное пособие, компенсационные и прочие выплаты в связи с расторжением трудового договора выплачиваются в случаях, размере и порядке, установленных трудовым договором. Ограничения размера таких выплат предусмотрены законодательством для:

- руководителей государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;
- руководителей государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

При прекращении трудовых договоров с руководителями вышеназванных организаций по любым установленным основаниям совокупный размер выплачиваемых выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

А при расторжении трудовых договоров с руководителями указанных организаций по соглашению сторон вообще не могут предусматриваться условия о выплате выходного пособия, компенсации и (или) каких-либо иных выплат в любой форме.

! Важно! Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой



договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за один месяц.

Для этого руководитель должен направить собственнику имущества (его представителю, уполномоченному органу) письменное заявление.

Месячный срок предупреждения об увольнении начинается на следующий день после получения работодателем заявления.

- !** **Важно! В остальном расторжение трудового договора с руководителем организации производится по общим правилам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами для всех работников (включая основания и порядок оформления прекращения трудового договора, правила расчета при увольнении).**