

**Е.С. Батусова**

аспирантка кафедры  
трудового права  
Национального  
исследовательского  
университета «Высшая  
школа экономики»

## Трудовой договор с руководителем организации

*Статья посвящена вопросам правового регулирования труда руководителя организации. В основе трудовых отношений руководителя лежит сложный юридический состав, возникновению отношений (заключению трудового договора) предшествует избрание или назначение руководителя на должность. Особенности его правового статуса обусловлены спецификой выполняемой им трудовой функции, которая предполагает одновременное совмещение профессиональных знаний и умений и качеств грамотного менеджера. В статье рассматриваются вопросы испытания при приеме руководителя на работу, оплаты его труда, отстранения от исполнения должностных обязанностей, прекращения трудового договора и другие аспекты.*

**Ключевые слова:** трудовой договор с руководителем организации, срок трудового договора, испытание при приеме на работу, оплата труда руководителя, отстранение руководителя от работы, прекращение трудового договора с руководителем.

В настоящее время особое внимание уделяется необходимости повышения производительности труда для обеспечения эффективного развития экономики России и укрепления ее позиций на международном рынке труда. Повышение производительности труда невозможно без внедрения новых методов хозяйствования, что в свою очередь определяет необходимость качественного управления хозяйственными процессами в организациях государственного и негосударственного секторов экономики. Поиск эффективных способов управления возлагается на руководителя организации, чья деятельность невозможна без создания необходимых условий для его работы и наделения его значительным объемом полномочий для оперативного управления организацией. Немаловажно также и то, что «от коммуникабельности и связей руководителя во многом зависит деловая репутация как самого руководителя, так и всей компании»<sup>1</sup>.

Оптимизация и модернизация правового регулирования труда руководителя организации требуют рассмотрения соответствующих вопросов в историческом аспекте.

Специфика трудовой функции руководителя организации в России формировалась постепенно. Наиболее целесообразно выделять периоды развития правового статуса руководителя, начиная с зарождения промышленного производства в Российской империи, когда можно говорить о появлении такой фигуры, как ру-

<sup>1</sup> Дулясова М.В., Исламгалиева Е.Р. Оценка деловой репутации топ-менеджеров на примере европейских стран // Труд за рубежом. 2007. № 1. С. 65.

ководитель. Ввиду этого представляется возможным выделить несколько этапов правового регулирования труда руководителя организации, каждый из которых обладает определенной, присущей только ему спецификой: 1) имперский (до 1917 г.); 2) советский (1917—1989 гг.); 3) современный (с 1990 г. по настоящее время).

Наиболее значимым актом первого этапа правового регулирования труда руководителей организации можно считать Устав о промышленности фабричной и заводской, который использует такие понятия, как содержатель (ст. 100), хозяин (ст. 103), хозяин фабрики (ст. 104), владелец (ст. 111), управляющий заведением (ст. 111), заводчик, фабрикант, мануфактурист (ст. 115)<sup>2</sup>. По нашему мнению, понятия «хозяин», «содержатель», «владелец», «заводчик», «фабрикант» относятся к собственнику предприятия, а «управляющий заведением» являлся в современном понимании руководителем по найму (наемным работником).

Советский период характеризовался кардинальным, революционным пересмотром содержания правового статуса руководителя организации, что объяснялось отменой права частной собственности на средства производства. КЗоТ РСФСР 1918 г. закреплял трудовую повинность для всех категорий трудящихся. Норм о трудовом договоре он не содержал, но присутствовали отдельные нормы, регулирующие труд руководителя. Согласно ст. 125 наблюдение за исполнением правил внутреннего распорядка возлагалось на ответственных руководителей советских учреждений. Правила о выдаче пособий трудящимся во время болезни (приложение к ст. 78 КЗоТ РСФСР 1918 г.) устанавливали, что в случае просрочки платежа взносов по вине ответственных руководителей просрочившего взносы предприятия пеня взыскивается из их личных средств<sup>3</sup>.

Постепенно руководитель выделился как специальный субъект трудового права, расширился перечень его прав и обязанностей. В частности, ст. 31 Декрета ВЦИК, СНК РСФСР от 10 апреля 1923 г. «О государственных промышленных предприятиях, действующих на началах коммерческого расчета (трестах)» установила дисциплинарную, уголовную и гражданскую ответственность за целостность вверенного имущества и за хозяйственное ведение дела. КЗоТ РСФСР 1971 г. закреплял отдельные нормы о труде руководителя. В частности, в соответствии со ст. 35 (в ред. 1971 г.) расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускалось без согласия местного комитета профессионального союза<sup>4</sup>. В редакции от 1992 г. в рассматриваемой статье уже была предусмотрена возможность «увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации... руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность органами государственной власти и управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан»<sup>5</sup> без учета мнения выборного профсоюзного органа.

<sup>2</sup> Свод законов Российской империи, повелением государя императора Николая I составленный. Издание 1857 года. Том 11 часть II. [Электронный ресурс] // URL: [www.runivers.ru/bookreader/book388215](http://www.runivers.ru/bookreader/book388215) (дата обращения: 14 августа 2012 г.).

<sup>3</sup> Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г., принят ВЦИК // СУ РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

<sup>4</sup> Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. // URL: <http://www.zaki.ru/pagesnew.php?id=1889&page=7> (дата обращения: 23 сентября 2012 г.).

<sup>5</sup> Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. (в ред. Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1) // СПС «КонсультантПлюс».

Статья 81 КЗоТ РСФСР 1971 г. не содержала норм об оплате труда руководителя. Редакция 1992 г. установила, что оплата труда руководителей производится, как правило, на основе должностных окладов, которые устанавливаются администрацией предприятия. Данная норма распространялась на специалистов и служащих.

Закон СССР от 30 июня 1987 г. № 7285—XI «О государственном предприятии (объединении)» в ст. 6 закрепил следующие полномочия руководителя: «руководит всей деятельностью и организует работу предприятия... несет ответственность за результаты работы предприятия перед государством и трудовым коллективом. Руководитель распоряжается имуществом предприятия, заключает договоры, выдает доверенности, открывает в банках расчетные счета предприятия. В пределах компетенции предприятия его руководитель издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников предприятия». В соответствии с ч. 3 данной статьи руководитель избирался общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием (по усмотрению собрания или конференции) сроком на пять лет и утверждался вышестоящим органом.

Статья 14 Закона СССР от 26 мая 1988 г. № 8998—XI «О кооперации в СССР» устанавливала, что высшим органом управления кооператива является общее собрание, которое для руководства текущими делами избирает председателя, а в крупных кооперативах также правление<sup>6</sup>. В соответствии с законом руководство текущими делами осуществляли правление кооператива или председатель кооператива, если в нем не было правления. Председатель кооператива являлся председателем правления. В его обязанности входило обеспечение выполнения решений общего собрания и правления, представление кооператива в отношениях с государственными органами, предприятиями и другими партнерами, заключение договоров и совершение иных действий.

Так постепенно формировался современный подход к правовому регулированию труда руководителя.

Третий период в развитии правового регулирования связан с созданием и функционированием рыночной экономики. Закон РСФСР от 25 декабря 1990 г. № 445-1 «О предприятиях и предпринимательской деятельности» содержал отдельные нормы о регулировании труда руководителя организации. В частности, ч. 4 ст. 31 закрепляла, что руководитель предприятия может быть освобожден от занимаемой должности до истечения срока договора (контракта) по основаниям, предусмотренным договором или законодательством РСФСР. В соответствии с ч. 3 ст. 32 трудовой коллектив государственного или муниципального предприятия, а также предприятия, в имуществе которого вклад государства или местного совета составляет более 50%, совместно с учредителем предприятия определяет условия контракта при найме руководителя.

Впоследствии роль трудового коллектива в определении условий труда руководителя снизилась, а трудовая функция руководителя организации с развитием рыночной экономики стала приобретать современные характеристики.

В настоящее время особенности правового регулирования труда руководителя организации установлены гл. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), Гражданским кодексом Российской Федерации (далее — ГК РФ),

<sup>6</sup> Закон СССР от 26 мая 1988 г. № 8998—XI «О кооперации в СССР» // URL: <http://arhiv.inpravov.ru/texts5/document5250/index.htm> (дата обращения: 21 сентября 2012)

Федеральным законом от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», Федеральным законом от 8 декабря 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», Федеральным законом от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», Федеральным законом от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и др.

Действующее законодательство предусматривает ряд особенностей правового статуса руководителей. Прежде всего необходимо проанализировать понятие «руководитель организации».

В трудовом законодательстве используется понятие «руководитель организации», в гражданском законодательстве — «единоличный исполнительный орган»<sup>7</sup>, «единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор)»<sup>8</sup>, «единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.)»<sup>9</sup>, «генеральный директор народного предприятия, являющийся единоличным исполнительным органом»<sup>10</sup>, «руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор) — единоличный исполнительный орган унитарного предприятия»<sup>11</sup>, «председатель совета потребительского общества»<sup>12</sup>, «председатель кооператива»<sup>13</sup>, «единоличный исполнительный орган некоммерческой организации»<sup>14</sup>, «единоличный исполнительный орган кредитного кооператива»<sup>15</sup>.

ТК РФ определил трудовое понятие руководителя организации и правовое положение лица, являющегося единоличным исполнительным органом юридического лица. Необходимо отметить, что в ТК РФ под руководителем организации понимается физическое лицо, которое осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного

<sup>7</sup> Ст. 91, 103 ГК РФ от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301 (в ред. от 30 декабря 2012 г. № 302-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>8</sup> Ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» // СЗ РФ. 1996. № 1; ст. 1 (в ред. от 18 июля 2009 г. № 181-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>9</sup> Ст. 40 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СЗ РФ. 1998. № 7; ст. 785 (в ред. от 29 декабря 2012 г. № 282-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>10</sup> Ст. 13 Федерального закона от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» // СЗ РФ. 1998. № 30; ст. 3611 (в ред. от 21 марта 2002 г. № 31-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>11</sup> Ст. 21 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // СЗ РФ. 2002. № 48; ст. 4746. (в ред. от 3 декабря 2012 г. № 240-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>12</sup> Ст. 6, 16 Закона РФ от 19 июня 1992 г. № 3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации» // Российская газета. № 139. 19 июня 1992 г. (в ред. от 23 апреля 2012 г. № 37-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>13</sup> Ст. 19 Федерального закона от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» // СЗ РФ. 1995. № 50; ст. 4870 (в ред. от 3 декабря 2011 г. № 383-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>14</sup> Ст. 30 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» // СЗ РФ. 1996. № 3; ст. 145 (в ред. от 16 октября 2012 г. № 174-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>15</sup> Ст. 15 Федерального закона от 18 июля 2009 г. № 190-ФЗ «О кредитной кооперации» // СЗ РФ. 2009. № 29; ст. 3627 (в ред. от 30 ноября 2011 г. № 362-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

органа. Его деятельность регулируется ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами.

Трудовой кодекс выделяет два критерия, характеризующие правовое положение руководителя организации, а именно: во-первых, он определяет, что руководитель организации является работником, состоящим в трудовых отношениях, выполняющим в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию; во-вторых, законодатель характеризует трудовую функцию руководителя организации. Таким образом, в соответствии с ТК РФ она включает в себя реализацию компетенции юридического лица в гражданском обороте, т.е. при исполнении своих трудовых обязанностей руководитель организации осуществляет деятельность, которая регулируется нормами не только трудового, но и гражданского права<sup>16</sup>.

Специфика прав и обязанностей руководителя организации закрепляется в соответствующих законах о юридических лицах различных организационно-правовых форм и форм собственности. В частности, согласно ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется на отношения между акционерным обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) в части, которая не противоречит требованиям данного федерального закона.

Таким образом, правовое положение руководителя организации имеет двойственную природу; руководитель организации является наемным работником в организации и одновременно представляет юридическое лицо в качестве единоличного исполнительного органа.

Для возникновения трудовых отношений с руководителем не всегда достаточно заключения трудового договора. Необходимы и другие юридические факты, которыми могут быть избрание, назначение на должность и др. Согласно ст. 275 ТК РФ заключению трудового договора с руководителем организации могут предшествовать следующие процедуры: проведение конкурса, избрание или назначение на должность, другие процедуры.

В частности, норма федерального закона «Об акционерных обществах» (в ред. от 28 июля 2012 г.) закрепляет избрание единоличного исполнительного органа общества общим собранием акционеров, если решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров. Согласно ст. 40 федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» единоличный исполнительный орган общества с ограниченной ответственностью избирается общим собранием участников общества, если решение этого вопроса не относится к компетенции совета директоров. Акт избрания является юридическим фактом, затем с избранным на должность руководителя организации лицом заключается трудовой договор.

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

<sup>16</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., исправл., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2009. С. 915.

содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации. В соответствии с федеральным законом «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» руководитель унитарного предприятия назначается собственником унитарного предприятия<sup>17</sup>. Назначение руководителей унитарных предприятий осуществляется на конкурсной основе, за исключением предприятий, включенных в перечень федеральных предприятий, в отношении которых установлен специальный порядок принятия федеральными органами исполнительной власти решений по отдельным вопросам деятельности этих предприятий<sup>18</sup>. Таким образом, основанием возникновения трудового правоотношения с руководителем хозяйственного общества является акт избрания в форме решения общего собрания акционеров или участников общества об избрании руководителя (если решение об избрании руководителя относится к компетенции общего собрания акционеров или участников) и трудовой договор; с руководителем унитарного предприятия — акт избрания по конкурсу в форме решения конкурсной комиссии и трудовой договор.

Согласно ч. 3 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. В случае фактического допущения работника к управлению организацией трудовой договор с ним должен быть заключен не позднее трех дней со дня допущения.

Если в компетенцию председателя совета директоров входит решение о допуске к работе руководителя, то фактическое начало работы может рассматриваться как основание возникновения трудового отношения. В случае превышения полномочий председателем совета директоров допущение лица к исполнению обязанностей по управлению организацией без решения акционеров или участников не является законным. После допуска к работе не гарантировано избрание данного лица на общем собрании участников или акционеров, советом директоров.

В данном случае может иметь место злоупотребление правом со стороны председателя совета директоров хозяйственного общества. Рассматриваемая ситуация способна привести к трудовому спору.

Положения гл. 43 ТК РФ распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества; управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим), так как они не являются наемными работниками.

Трудовые отношения со всеми работниками оформляются трудовым договором, соответственно, трудовой договор оформляется и с руководителем организации. Ст. 274 ТК РФ подчеркивает необходимость заключения с руководителем

<sup>17</sup> Ч. 1 ст. 21 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4746.

<sup>18</sup> П. 3 постановления Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» // СЗ РФ. 2000. № 13. Ст. 1374 (ред. от 20 июня 2011 г.).

организации трудового договора. Та же статья отсылает нас к другим нормативным правовым актам, устанавливающим правовой статус руководителя.

Если анализировать нормы гражданского законодательства, то, в частности, в ст. 40 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» закрепляется положение о договоре между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества. В ст. 22 Федерального закона от 18 июля 2009 г. № 190-ФЗ «О кредитной кооперации» также указывается, что между кредитным кооперативом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа кредитного кооператива, заключается договор. При этом не конкретизируется его отраслевая принадлежность.

В Российской Федерации неопределенность в отраслевой природе правового положения руководителя организации выявилась на уровне нормативных правовых актов в начале 1990-х годов. Например, Указ Президента Российской Федерации от 10 июня 1994 г. № 1200 «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой» устанавливал, что отношения Правительства Российской Федерации или уполномоченных им федеральных органов исполнительной власти с руководителями федеральных государственных предприятий регулируются на основании контрактов, заключаемых в соответствии с гражданским законодательством. Представляется, что таким образом была признана гражданско-правовая природа договоров с руководителями федеральных государственных предприятий. Указ Президента Российской Федерации от 5 октября 2002 г. № 1129 внес изменения в действовавшую редакцию и установил, что отношения Правительства Российской Федерации или уполномоченных им федеральных органов исполнительной власти с руководителями федеральных государственных предприятий регулируются на основании трудовых договоров. Была зафиксирована необходимость заключения с руководителями федеральных государственных предприятий трудового договора.

В юридической литературе высказаны различные мнения о гражданско-правовой природе договора, заключаемого с генеральным директором<sup>19</sup>. Существует точка зрения, что договор с руководителем организации является комплексным (межотраслевым) договором<sup>20</sup>. Е.М. Аكوпова и Д.Р. Акопов полагают, что договор, заключаемый с директором (руководителем, менеджером), может быть как предпринимательским (гражданско-правовым), так и традиционным трудовым договором<sup>21</sup>. К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина и И.С. Цыпкина считают, что с руководителем организации во всех случаях должен заключаться трудовой договор<sup>22</sup>, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ.

Специфическое положение руководителя определяет особенности его правового статуса: во-первых, он на основании устава организации представляет ее интересы в отношениях с партнерами; во-вторых, он является уполномоченным

<sup>19</sup> См.: Тычинская Е.В. Договор о реализации функций единоличного исполнительного органа хозяйственного общества / под ред. Михневой Л.Ю. М., 2012 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>20</sup> См.: Долинская В.В. Акционерное право: основные положения и тенденции. М., 2006 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>21</sup> Аكوпова Е.М., Акопов Д.Р. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство и право. 1997. № 6. С. 57.

<sup>22</sup> См.: Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: науч.-практ. пособие. М., 2011. С. 24.

представителем работодателя в отношениях с работниками организации, обладает правами и обязанностями работодателя в трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношениях; в-третьих, руководитель сам является наемным работником. Как наемный работник, руководитель выступает экономически более слабой стороной по сравнению с собственником.

Индивидуальные условия гражданско-правового договора, заключенного с руководителем организации, могут быть экономически более выгодными для него. Однако в этом случае он, как работник, лишен социальных гарантий, предоставляемых трудовым законодательством (в частности, права на отпуск, права на оплату временной нетрудоспособности), что ухудшает его положение.

По нашему мнению, договор с руководителем организации является трудовым, в нем могут быть установлены дополнительные условия об уточнении прав и обязанностей руководителя в соответствии со спецификой его функций как представителя организации в гражданском обороте.

В законодательстве не решен вопрос, какой именно орган акционерного общества или общества с ограниченной ответственностью определяет условия договора с лицом, претендующим на выполнение функции единоличного исполнительного органа. В законах определено только лицо, которое непосредственно заключает данный договор: договор от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества<sup>23</sup>, от общества с ограниченной ответственностью — председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания, либо, если решение этих вопросов отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета), председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета)<sup>24</sup>. Законодатель предлагает обществам решать данный вопрос самостоятельно. Целесообразно предусмотреть его решение в уставе для предотвращения возможных трудовых споров по процедуре заключения трудового договора.

Предлагается законодательно установить необходимость закрепления в уставных документах организации органа, определяющего условия трудового договора с руководителем. Прозрачная процедура разработки трудового договора важна для эффективной работы организации, для недопущения конфликтов между собственниками общества и единоличным исполнительным органом, связанных с процедурными вопросами. Например, это может быть отнесено к компетенции совета директоров. Также один из вариантов решения — закреплять в уставе обязанность общего собрания утверждать или одобрять на общем собрании акционеров или участников организации условия трудового договора с руководителем организации.

При анализе особенностей, связанных с заключением трудового договора, необходимо уделить внимание процедуре ознакомления потенциального руководителя

<sup>23</sup> Абз. 2 ч. 3 ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 18 июля 2009 г. № 181-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>24</sup> Ст. 40 от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в ред. от 29 декабря 2012 г. № 282-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

с проектом трудового договора. До процедуры избрания проводятся консультации с лицами, претендующими на должность руководителя. На этом этапе потенциальные кандидаты обсуждают условия своей работы, тогда и должны быть определены условия договора с будущим руководителем организации. Ознакомление с проектом трудового контракта должно проводиться до начала процедуры выдвижения кандидатуры на должность руководителя и процедуры его избрания. Посредством этого собственники или участники общества смогут избежать ситуации, когда уже избранный руководитель организации не согласен с предлагаемыми обществом условиями. Одновременно будет отражено и добровольное согласие претендента с условиями трудового договора.

Б.Р. Корабельников предлагает, что такой договор следует подписать в ходе заседания немедленно после утверждения кандидатуры или даже до такого утверждения. В последнем случае в договор нужно внести положение, в соответствии с которым он вступит в силу при условии последующего одобрения кандидатуры данного руководителя на пост единоличного исполнительного органа общества<sup>25</sup>.

В целях профилактики трудовых споров, связанных с заключением трудового договора с руководителем организации, полагаем возможным выделить несколько стадий процедуры оформления данных трудовых отношений.

1. Утверждение или одобрение проекта договора с руководителем организации.
2. Обращение с запросом о наличии дисквалификации физического лица в орган, который регистрирует таких лиц.
3. Ознакомление потенциального руководителя с утвержденным проектом договора.
4. Принятие решения собственником об избрании или назначении руководителя организации и оформление этого решения.
5. Предоставление лицом документов, предъявляемых при заключении трудового договора.
6. Ознакомление руководителя с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью руководителя, коллективным договором.
7. Заключение трудового договора и издание приказа о приеме на работу.

Все указанные действия должны осуществляться уполномоченными органами и лицами в рамках своей компетенции в соответствии с требованиями нормативных правовых актов и уставных документов.

Руководители являются категорией работников, с которыми в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ может быть по соглашению сторон заключен срочный трудовой договор. В современных условиях срочные трудовые договоры с руководителями организаций представляют собой более распространенную практику, чем договоры на неопределенный срок. Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 13 Постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дал разъяснение, что в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Необходимо отметить, что такой договор может быть признан правомерным, если присутствует

<sup>25</sup> См.: Корабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. С. 24.

соглашение сторон, т.е. если он был заключен на основе добровольного согласия и работника, и работодателя. Верховный суд обращает внимание судов на то, что, если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок. Вероятность недобровольного заключения срочного трудового договора с руководителем организации представляется маловероятной. Ознакомление претендента на должность с проектом срочного трудового договора, представляется, поможет избежать обвинений в недобровольности его заключения.

Одним из вопросов регулирования срочных трудовых договоров является отсутствие четкого указания законодателя по вопросу о сроке трудового договора. Имеется лишь общее положение, что срок такого трудового договора определяется учредительными документами или соглашением сторон. В частности, закон «Об акционерных обществах» не устанавливает, как регулируется вопрос о сроке полномочий руководителя. Данный закон в подп. 8 п. 1 ст. 48 закрепляет компетенцию общего собрания акционеров по образованию исполнительного органа общества и досрочному прекращению его полномочий, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. В соответствии с подп. 9 п. 1 ст. 65 к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества относится образование исполнительного органа общества и досрочное прекращение его полномочий, если уставом общества это отнесено к его компетенции.

Основным документом, регулирующим деятельность акционерного общества, является его устав. Срок, на который избирается единоличный исполнительный орган, по сложившейся практике закрепляется в уставе. Например, ст. 18 Федерального Закона от 3 декабря 2011 г. № 380-ФЗ «О хозяйственных партнерствах» указывает, что в партнерстве образуется единоличный исполнительный орган (генеральный директор, президент и др.), избираемый из числа участников партнерства в порядке и на срок, которые определяются уставом. Если порядок и срок не определены уставом, то единоличный исполнительный орган партнерства избирается единогласным решением всех участников партнерства на весь срок его деятельности.

На практике встречается множественность форм закрепления срока, на который избирается единоличный исполнительный орган: это может быть закреплено и в уставе, и в протоколе общего собрания акционеров, и в положении о генеральном директоре, и в трудовом договоре. Представляется, что вопрос, в каком учредительном документе определять срок договора, относится к компетенции соответствующей организации. Предельную продолжительность срока можно закреплять в уставе организации, а срок трудового договора с конкретным руководителем — в индивидуальном трудовом договоре.

В юридической литературе обсуждается вопрос о возможности заключения трудового договора с руководителем на срок, превышающий пять лет. Ст. 58 ТК РФ определяет, что срочный договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Ст. 275 закрепляет, что срок действия трудового договора с руководителем определяется учредительными документами или соглашением сторон. Если в учредительных до-

кументах организации предусмотрено, что срок трудового договора с руководителем может превышать пять лет, соответственно и в трудовом договоре может быть установлен срок трудового договора, превышающий пяти лет<sup>26</sup>.

Отдельные федеральные законы закрепляют максимальный срок трудового договора с руководителем организации не более пяти лет. Например, срок, на который может быть избран ректор государственного или муниципального высшего учебного заведения, не должен превышать пяти лет<sup>27</sup>. Срок договора с руководителем продолжительностью на пять лет — достаточно распространенное явление в государственном секторе. Например, в Западной Австралии срок трудового договора с руководителями учреждений государственного сектора — пять лет. Данная норма установлена в ст. 45 Акта об управлении в государственном секторе 1994 г. (Public Sector Management Act 1994)<sup>28</sup>.

Должность руководителя организации отличается высокой степенью сложности выполняемой трудовой функции, ответственности, доверия со стороны собственника. Избрание лица на должность руководителя организации еще не гарантирует высокую эффективность работы руководителя и, как следствие, организации в целом. При заключении трудового договора с руководителем возникает вопрос о возможности закрепления в трудовом договоре испытания для данной категории работников.

По общему правилу, срок испытания в соответствии со ст. 70 ТК РФ не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации срок испытания не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В рассматриваемой статье закреплена, в частности, запрет установления испытания лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в установленном законом и подзаконными актами порядке; избранным на выборную должность на оплачиваемую работу.

Если единоличный исполнительный орган общества избирается, то испытание не устанавливается. В частности, в соответствии со ст. 40 закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» единоличный исполнительный орган избирается общим собранием участников общества, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Испытание для руководителя общества с ограниченной ответственностью не назначается.

С точки зрения собственника важно иметь возможность проверить компетентность руководителя в процессе выполнения им трудовой функции, руководствуясь не только результатами проведенного конкурса. В частности, назначенный по результатам конкурса руководитель унитарного предприятия может быть не знаком с особенностями работы в определенной отрасли экономики или не владеть в полной мере спецификой организации производственного процесса на конкретном предприятии. Это способно привести к его неэффективной работе. В подобной

<sup>26</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу... С. 922—923.

<sup>27</sup> Ч. 5 ст. 12 Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // СЗ РФ. 1996. № 35; ст. 4135 (в ред. от 3 декабря 2011 г. № 385-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>28</sup> Public Sector Management Act 1994. [Электронный ресурс] // <http://www.legislation.act.gov.au/a/1994-37/current/pdf/1994-37.pdf> (дата обращения: 18 августа 2012 г.).

ситуации собственнику желательно установить для избранного по конкурсу руководителя испытание. Процедура прохождения испытания, критерии испытания, должностное лицо, на которое возложена обязанность письменно фиксировать результаты работы в период испытания, могут быть закреплены в положении о руководителе унитарного предприятия. Разработка критериев прохождения испытания руководителями конкретных унитарных предприятий должна производиться по направлениям, закрепленным в п. 10 Положения о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».

Предлагается предусмотреть в ст. 70 ТК РФ норму-изъятие, определив возможность установления испытания для руководителей унитарных предприятий, назначенных по результатам конкурса. Предельная продолжительность испытания может быть установлена в положении об унитарном предприятии, положении о руководителе унитарного предприятия, а конкретный его срок может быть прописан в индивидуальном трудовом договоре.

Что касается предельной продолжительности срока испытания для руководителей — шесть месяцев, то представляется, что его можно увеличить до одного года, так как широко распространена именно годовая отчетность, например, бухгалтерский баланс или отчет о прибылях и убытках. На основе этих объективных данных собственник оценивает руководителя организации и принимает решение о дальнейшей работе с ним. Возможность продолжительности испытания от трех месяцев до одного года, в частности, предусматривается для государственных гражданских служащих<sup>29</sup>.

Опыт коммерческих организаций показывает, что работник в период испытательного срока старается трудиться максимально эффективно, с тем чтобы не только выполнить нормы труда, установленные в организации, но и создать положительное мнение коллектива о себе. Период испытания является не только демонстрацией деловых качеств, но и проверкой психологической совместимости с коллективом, что немаловажно для сотрудничества с коллегами внутри организации и с ее партнерами. Это особенно важно для руководителя, представляющего интересы организации в деловом обороте.

При отрицательных результатах испытания до истечения срока испытания собственник может расторгнуть трудовой договор, предупредив руководителя не позднее, чем за три дня и указав причины, послужившие основанием для признания руководителя не выдержавшим испытание. Руководитель организации в период испытания, если сочтет для себя данную работу неподходящей, может расторгнуть трудовой договор в упрощенном порядке — предупредив собственника за три дня.

Одной из особенностей правового регулирования труда руководителя является оплата труда.

В связи с тем, что рынок высококвалифицированных потенциальных руководителей достаточно узок, собственнику организации для привлечения лучших из них

<sup>29</sup> Ч. 1 ст. 27 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» // СЗ РФ. 2004. № 31; ст. 3215. (в ред. от 30 декабря 2012 г. № 327-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс».

необходимо предложить достаточно высокий уровень оплаты труда. В соответствии со ст. 145 ТК РФ размеры оплаты труда руководителей организаций негосударственного сектора определяются по соглашению сторон трудового договора. Оплата труда руководителей в организациях, финансируемых из бюджетов различного уровня, производится в размерах, определяемых органами государственной власти.

Результаты исследования, проведенного весной 2012 г. Adecco Group Russia, показали, что размер ежемесячного оклада генерального директора московской компании отличается от минимального оклада рядового работника той же компании в 65 раз, тогда как в Санкт-Петербурге — в 30 раз, а в Екатеринбурге — в 17 раз<sup>30</sup>. В частности, московские власти по отдельным отраслям тиражируют следующую статистику: «средняя зарплата в строительстве составляет 45 тысяч рублей. При этом, как отмечает замглавы департамента градостроительной политики, есть предприятия, где десяток топ-менеджеров получают по полтора миллиона рублей»<sup>31</sup>.

В государственном секторе в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)», оплата труда руководителей производится в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий. Согласно п. 3 этого положения, должностные оклады руководителей государственных предприятий устанавливаются в зависимости от величины тарифной ставки I разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором на данном предприятии исходя из показателей среднесписочной численности работников предприятия. В частности, при среднесписочной численности работников свыше 10 000 кратность в зависимости от величины тарифной ставки I разряда рабочего составляет до 16. В соответствии с п. 4 положения размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как отношение 12 месячных должностных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год.

Результаты сравнения уровня заработной платы руководителей коммерческих организаций и государственных унитарных предприятий показывают, что в руках руководителей частных организаций концентрируется основная часть доходов. Это может расцениваться государством как негативный социальный фактор. Большая часть организаций находится в частных руках. Государство заинтересовано в дальнейшем развитии экономики страны и не может вмешиваться в интересы собственников организаций внебюджетного сектора экономики напрямую. Представляется маловероятным, что законодательное установление максимального размера оплаты труда руководителей организаций положительно повлияет на эффективность хозяйствования, хотя такие предложения и высказываются<sup>32</sup>. В данном случае, конечно, можно говорить о возможных негативных социальных последствиях разницы в оплате труда работников разной квалификации и разного уровня образования. Для минимизации таких последствий необходимо изучать вопрос о воз-

<sup>30</sup> Предприниматели сетуют, что руководители компаний зарабатывают слишком много // URL: <http://finance.rambler.ru/news/economics/113602270.html> (дата обращения: 13 августа 2012 г.).

<sup>31</sup> Величко К. Пролетарии вне закона // Московская перспектива. 2012. № 32. С. 8.

<sup>32</sup> См.: Корольков А. Комментарий на статью Ю. Федотенко «Один из видов мотивации топов — выплата бонусов» // Трудовое право. 2011. № 12. С. 52.

возможности повышения уровня оплаты труда обычных работников путем материального стимулирования результатов их трудовой деятельности, а не ограничения уровня оплаты труда руководящего состава.

Очевидно, что высокий уровень заработной платы руководителя организации — один из основных инструментов, стимулирующих качественную работу самого руководителя и организации в целом. Его ограничение неразумно. Большая часть оплаты труда руководителя организации обычно связана с достижениями организацией определенных показателей результативности, заложенных в годовых планах.

Существуют различные способы материального поощрения работников, которые обычно закрепляются в локальных нормативных актах, например, в положении о премировании. По общему правилу, оплата труда руководителя определяется по соглашению сторон в его трудовом договоре. Система оплаты труда руководителя не фиксируется в локальных нормативных актах (как система материального поощрения рядовых работников). Обычно выделяются следующие способы стимулирования: премии, бонусы, опционы, премиальные акции, пенсионные планы, льготное кредитование и суммы, выплачиваемые в качестве выходного пособия, т.е. «золотые парашюты». В зависимости от целей деятельности организации собственник может использовать как краткосрочное, так и долгосрочное стимулирование работников. В частности, при заинтересованности в длительных отношениях с руководителем организации можно использовать льготное кредитование, которое позволяет удерживать руководителя от смены места работы до выплаты всей суммы по кредиту.

При анализе особенностей правового регулирования, связанных с отстранением руководителя в соответствии с медицинским заключением, следует отметить следующее. Труд руководителей организации характеризуется большой интенсивностью и сложностью, ненормированным режимом рабочего времени, высокой ответственностью за финансовое состояние, т.е. интенсивными нагрузками на организм. В отдельных случаях интенсивность работы приводит к ухудшению состояния здоровья и признанию руководителя в соответствии с медицинским заключением нуждающимся во временном или постоянном переводе на другую работу. В соответствии с ч. 4 ст. 73 ТК РФ работодатель при отказе руководителя организации от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы имеет право с письменного согласия руководителя организации не прекращать с ним трудовой договор, а отстранить его от работы на срок, определяемый соглашением сторон. Работодатель может и не воспользоваться имеющимся у него правом.

По нашему мнению, данной норме необходимо придать императивный характер и обязать работодателя в рассматриваемой ситуации использовать отстранение. Данное предложение носит важный социальный характер. Лицо, ранее трудившееся на должности руководителя организации, несомненно, испытывает негативные психологические эмоции как вследствие ухудшения здоровья, так и от изменения своего статуса в организации. Психологи считают, что двухмесячный срок позволяет человеку адаптироваться к негативной ситуации. Обязательное отстранение от работы при отказе от перевода на другую работу или при отсутствии у работодателя соответствующей работы является той нормой, которая поможет руководителю привыкнуть к объективно сложившимся обстоятельствам, провести мероприятия

по восстановлению своего здоровья в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Срок отстранения от работы в данном случае определяется соглашением сторон, но представляется, что минимальный двухмесячный срок отстранения был бы обоснован психологическими особенностями человека. Здоровье руководителя является в данном случае объективным фактором. Представляется, что необходимо законодательно установить отстранение руководителя и минимальный срок отстранения по данному основанию. Руководитель организации в качестве наемного работника должен рассматриваться как слабая сторона трудового отношения, которая нуждается в повышенной защите, поэтому такая норма была бы оправдана.

В период отстранения от работы в соответствии с ч. 4 ст. 73 ТК РФ заработная плата данному работнику (т.е. руководителю организации) не начисляется, если это не предусмотрено федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Согласно ч. 4 ст. 32 «Отстранение от замещаемой должности» Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в период отстранения от замещаемой должности гражданской службы (недопущения к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего денежное содержание ему не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии с ч. 10 ст. 28 «Дисциплинарная ответственность сотрудников Следственного комитета» Федерального закона от 28 декабря 2010 г. № 408-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» предусматривает, что за время отстранения от должности сотруднику выплачивается денежное содержание в размере должностного оклада, доплаты за специальное звание и доплаты за выслугу лет.

Часть 6 ст. 114 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации (далее — УПК РФ) устанавливает, что временно отстраненный от должности подозреваемый или обвиняемый имеет право на ежемесячное пособие, которое выплачивается ему в соответствии с п. 8 ч. 2 ст. 131 УПК РФ, а именно на государственное социальное пособие в размере пяти минимальных размеров оплаты труда.

Закон РФ от 29 июня 1992 г. № 3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзов) в Российской Федерации» закрепляет, что выборные должностные лица потребительского общества, которые нарушают права пайщиков, допускают наносящие ущерб потребительской кооперации злоупотребления, могут быть отстранены от должности, в том числе с приостановкой выплаты заработной платы советами союзов, членами которых является данное потребительское общество, по представлению правлений указанных союзов<sup>33</sup>.

Приведенные примеры относятся к отстранению от должности при возбуждении либо дисциплинарного производства, либо государственного преследования, т.е. связаны с возможным наличием вины отстраняемого. В рассмотренных законах оплата периода отстранения не производится или производится в форме социального пособия либо выплачивается денежное содержание в размере должностного окла-

<sup>33</sup> Ч. 3 ст. 6 «Особенности трудовых отношений в потребительских обществах» Закона Российской Федерации от 29 июня 1992 г. № 3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзов) в Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 30 июля 1992 г. № 30. Ст. 1788. (в ред. от 23 апреля 2012 г. № 37-ФЗ).

да и доплаты за специальное звание, доплаты за выслугу лет. Оплата в данных примерах производится как из государственных фондов, так и из средств организаций.

Состояние здоровья руководителя — это объективная составляющая, здесь отсутствуют и вина работодателя, и вина работника. Представляется, что если работодатель отстраняет руководителя по рассматриваемому основанию, то период отстранения руководителя должен оплачиваться. Минимальный уровень заработной платы в данной ситуации, по нашему мнению, необходимо закрепить законодательно. Среди организаций есть не только крупные, где уровень оплаты труда и гарантий для руководителя несоизмеримо высок, но и небольшие, где размер заработной платы руководителя невысок. В данном случае заработная плата является средством проживания. Предлагается установить минимальный уровень оплаты периода отстранения руководителя — не ниже пяти окладов по должности руководителя.

Наиболее распространенным основанием прекращения трудового договора с руководителем является п. 2 ст. 278 ТК РФ, который относится к прекращению трудового договора по инициативе работодателя. В случае прекращения трудового договора с руководителем организации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителю ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка. В более ранней редакции данной статьи предусматривалась только выплата компенсации в размере, определяемом трудовым договором. Законодатель не регулировал ее размер.

Если собственник предусматривает в трудовом договоре выплату компенсации очень крупного размера, это может негативно сказаться на финансово-хозяйственных результатах деятельности предприятия и ограничить его ресурсы. Государство не влияет напрямую на систему стимулирования руководителей высшего звена коммерческих организаций. Государство воздействует на размер стимулирования косвенно посредством регулирования налоговых ставок. В частности, ст. 217 Налогового кодекса Российской Федерации закрепляет, что в доходы, не подлежащие налогообложению, включаются суммы выплат в виде «компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей». Данная льгота была введена федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 330-ФЗ. Так государство влияет на использование завышенных компенсаций руководителям организации при прекращении трудового договора с руководителем в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ.

В современных условиях размер компенсации «не ниже трехкратного среднего месячного заработка» все-таки невысок и выплата компенсации в таком размере не достигает собственно цели компенсации: не компенсирует для руководителя организации негативные последствия от расторжения с ним договора. Необходимо принимать во внимание, что рынок управленцев высокой квалификации небольшой. И хотя данное основание расторжения трудового договора с руководителем не является мерой юридической ответственности<sup>34</sup>, оно в дальнейшем будет

<sup>34</sup> Это подтвердил Конституционный Суд Российской Федерации в своем Постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской

иметь весомое значение для потенциальных работодателей при принятии решения о приеме на работу данного лица. Это может серьезно повлиять на его дальнейшую карьеру управленца.

Представляется, что законодателю надо рассмотреть вопрос о повышении размера данной компенсации не ниже шестикратного среднего месячного заработка. Повышение размера компенсации, выплачиваемой руководителю в соответствии со ст. 181 ТК РФ, т.е. при расторжении трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника, также было бы уместно.

В данном случае не предусмотрено какого-либо предупреждения руководителя о предстоящем увольнении. Когда руководитель в соответствии со ст. 280 ТК РФ по своей инициативе досрочно расторгает договор, он обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц. Законодатель защищает интересы работодателя, а не находится на стороне работника-руководителя. Маловероятно, что вынесение вопроса о прекращении трудового договора по рассматриваемому основанию на обсуждение и принятие уполномоченным органом или собственником решения о прекращении трудового договора с руководителем неожиданно для собственника. Руководитель организации в этой ситуации является слабой стороной трудового правоотношения. Представляется необходимым рекомендовать законодателю установить срок предупреждения руководителя — не позднее одного месяца. Это позволит достичь оптимального баланса интересов сторон трудового договора. Такой срок обусловлен тем, что обычно проводится передача дел от одного работника к другому. Объем обязанностей руководителя, несомненно, велик, соответственно ему понадобится больше обычно затрачиваемого времени для передачи дел.

Часто на поиск новой работы у лиц, работавших руководителями высокого уровня, уходит больше времени, чем у обычного работника. Им сложнее найти работу аналогичного уровня, так как количество вакансий топ-менеджеров ограничено. Предлагаемый срок предупреждения руководителя позволит ему заранее начать поиск новой работы, что положительно повлияет на его дальнейшую трудовую деятельность. Следует согласиться с Ю.П. Орловским, что и права собственника, и права руководителя должны быть взаимно согласованы<sup>35</sup>, и с его предложением по закреплению необходимости уведомления руководителя о прекращении трудового договора на основании п. 2 ст. 278 ТК РФ и увеличению размера компенсации. Ю. Нечипас считает, что существование в трудовом законодательстве нормы, допускающей одностороннее немотивированное (фактически, необоснованное) увольнение для определенной категории работников, можно допустить лишь при наличии действенных защитных механизмов, к которым надо отнести необходимость соблюдения установленного законодательством порядка увольнения (обязательность коллегиального решения об увольнении; предупреждение руководителя о предстоящем расторжении трудового договора) и выплату компенсации<sup>36</sup>.

области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>35</sup> Орловский Ю.П. Трудовое законодательство — сложное законодательство // Трудовое право. 2011. № 3. С. 15.

<sup>36</sup> См.: Нечипас Ю. Прекращение трудового договора с руководителем организации (дополнительные основания) // Кадровик. 2011. № 12. С. 25.

Анализ правового регулирования труда руководителя организации позволяет сделать вывод, что руководитель организации является специальным субъектом трудового права. Можно сделать ряд предложений, касающихся правового регулирования труда руководителя организации:

1) законодательно закрепить в уставных документах организации орган, определяющий условия трудового договора с руководителем;

2) закрепить предельный срок срочного трудового договора в уставе организации, а срок трудового договора с конкретным руководителем организации — в индивидуальном трудовом договоре;

3) предусмотреть возможность установления испытания для руководителей унитарных предприятий, назначенных по результатам конкурса;

4. увеличить предельную продолжительность срока испытания для руководителей до одного года;

5) установить обязательное отстранение руководителя в соответствии с медицинским заключением при отказе руководителя от перевода на другую работу или при отсутствии у работодателя соответствующей работы;

6) определить минимальный срок отстранения по данному основанию — два месяца — и минимальный уровень заработной платы на период отстранения — не ниже пяти окладов по должности руководителя.