

**ВОПРОС —
ОТВЕТ**

На вопросы наших читателей, касающиеся особенностей регулирования труда руководителя (директора) библиотеки в соответствии с новой редакцией Трудового кодекса Российской Федерации, вступившей в силу 30 июня 2006 года, отвечает юрисконсульт по гражданско-правовым вопросам Анастасия ДАНИЛКИНА.

ТРУД РУКОВОДИТЕЛЯ

Кто является руководителем библиотеки?

В соответствии со статьей 273 Трудового кодекса РФ руководитель организации, в том числе библиотеки, — это физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (библиотеки) и локальными нормативными актами осуществляет руководство библиотекой, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Понятие «руководитель», как следует из содержания приведенной нормы, является обобщающим по отношению ко всем лицам, возглавляющим различные некоммерческие и коммерческие организации. Так, в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О библиотечном деле» от 29.12.1994 года № 78-ФЗ учредитель назначает на должность руководителя библиотеки. Федеральным законом «Об об-

щих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 года № 131-ФЗ установлено, что в ведении органа исполнительной власти местного самоуправления находится среди прочих и вопрос о назначении и увольнении руководителя библиотеки муниципального образования (статья 51).

Руководитель библиотеки, согласно статье 273 Трудового кодекса РФ, осуществляет руководство этим учреждением, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Таким образом, руководитель библиотеки является не только работником, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, но и единоличным органом библиотеки — юридического лица, осуществляющим компетенцию юридического лица в гражданском обороте.

Положения Трудового кодекса РФ распространяются на руководителей организаций (библиотек) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (уч-

редителем), членом организации, собственником ее имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Какими нормативными правовыми актами определяется правовое положение руководителя библиотеки?

Правовое положение руководителя библиотеки (директора, генерального директора) устанавливается исходя из того, что он одновременно выступает в качестве органа юридического лица и работника.

Правовое положение руководителя как органа юридического лица определено гражданским законодательством, предусматривающим как общую компетенцию юридического лица, так и компетенцию органов управления отдельных видов юридических лиц (статьи 52, 71, 91, 103 Гражданского кодекса РФ). Так, например, статьей 13 Федерального закона «Об автономных учреждениях» к компетенции руководителя (директора, генерального директора) библиотеки, являющейся автономным учреждением, относятся все вопросы управления текущей деятельностью учреждения, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами или уставом автономного учреждения к компетенции учредителя автономного учреждения, наблюдательного совета или иных органов автономного учреждения. Руководитель библиотеки — автономного учреждения действует от имени автономного учреждения, представляет его интересы и совершает сделки от его имени, утверждает штатное расписание, план его финансово-хозяйственной деятельности, его годовую бухгалтерскую отчетность и регламентирующие его деятельность локальные нормативные акты и внутренние документы, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками учреждения.

Права и обязанности руководителя библиотеки в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Особенности заключения трудового договора с руководителем библиотеки.

Заключению трудового договора с руководителем организации (библиотеки) в соответствии с частью 2 статьи 27 Трудового кодекса РФ могут предшествовать процедуры, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Заключению трудового договора с руководителем библиотеки, как правило, предшествует назначение его на должность или утверждение в должности (статья 19 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор с руководителем библиотеки заключается в результате:

- **назначения на должность** (как правило, происходит в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов РФ, органах местного самоуправления, когда руководитель, наделенный соответствующими полномочиями, назначает должностное лицо);

- **утверждение в должности** (в случае, если работник некоторое время уже исполняет свои трудовые обязанности, поскольку у руководителя, допустившего его к работе, нет должных полномочий, и лишь потом он утверждается, например, вышестоящим руководителем в должности, то есть издается соответствующий приказ).

Для заключения трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности необходимо, чтобы это прямо было предусмотрено:

- в федеральных законах (например, в федеральных законах «О библиотечном деле» от 29.12.1994 года № 78-ФЗ, «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 года № 131-ФЗ и ряде других);

- в законах субъектов Российской Федерации (например, при назначении на должность директоров библиотек субъектов РФ);

- иными правовыми актами (например, в указе Президента РФ, в Постановлении Правительства РФ);

- в уставах библиотек.

Заключение трудовых договоров с руководителями федеральных государственных библиотек осуществляется федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях или сферах управления.

От имени работодателя трудовой договор с руководителем подписывает лицо, уполномоченное на то правомочным органом.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания руководителем и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или самим договором. Так, договор с руководителем библиотеки муниципального образования, подписанный обеими сторонами, вступает в силу с даты согласования его с органом по управлению имуществом.

Вправе ли руководитель библиотеки работать по совместительству у другого работодателя?

Исходя из того, что выполнение руководителем другой работы может препятствовать выполнению его основных обязанностей, руководитель библиотеки может занимать оплачиваемые

должности у другого работодателя (работать по совместительству) только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества учреждения, либо уполномоченного собственником лица или органа (статья 276 Трудового кодекса РФ).

Чтобы исключить случаи сокрытия ненадлежащего выполнения руководителями своих должностных обязанностей, Трудовой кодекс РФ запрещает им входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной библиотеке. Этот запрет носит абсолютный характер и не зависит от согласия или несогласия органа или лица, которым дано право разрешать совместительство руководителю учреждения.

Условие о возможности работать по совместительству только с разрешения соответствующего органа или лица, как правило, включается в трудовой договор, заключаемый с руководителем библиотеки.

Особенности содержания трудового договора, заключаемого с руководителем библиотеки.

Трудовой договор, заключаемый с руководителем библиотеки, помимо общих условий, предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса РФ, может включать особые (специфические) условия, например о дополнительных основаниях прекращения трудового договора. Возможность установить в трудовом договоре с руководителем библиотеки дополнительные основания его прекращения предусмотрена пунктом 13 статьи 81 и пунктом 3 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

По соглашению сторон трудового договора в нем может быть предусмотрено для руководителя библиотеки условие об испытательном сроке продолжительностью до 6 месяцев (статья 70 Трудового кодекса РФ).

Обязательными условиями трудового договора с руководителем библиотеки являются:

• условие о размере компенсации, выплачиваемой руководителю в случае расторжения с ним трудового договора в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя (статья 279 Трудового кодекса РФ);

• увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении с ним трудового договора (пункт 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ).

В случае, когда в соответствии с частью 2 статьи 59 Трудового кодекса РФ с руководителем библиотеки заключается срочный трудовой договор, срок действия которого определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Порядок установления размера оплаты труда руководителю библиотеки.

Размер оплаты труда руководителя библиотеки, по общему правилу, определяется по соглашению сторон трудового договора. Вместе с тем оплата труда руководителей библиотек, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством РФ, в библиотеках, финансируемых из бюджета субъектов РФ, — органами государственной власти соответствующего субъекта, в библиотеках, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления соответствующего муниципального образования (статья 145 Трудового кодекса РФ).

Ответственность руководителя библиотеки за ущерб, причиненный учреждению.

Руководитель библиотеки в соответствии с частью 1 статьи 277 Трудового кодекса РФ несет полную материальную ответственность за прямой

действительный ущерб, причиненный учреждению по его вине.

По общему правилу, установленному статьей 238 Трудового кодекса РФ, недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Однако в отношении руководителя организации (библиотеки) из этого правила сделано исключение. Согласно части 2 статьи 277 Трудового кодекса РФ, в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель библиотеки возмещает не только причиненный его виновными действиями прямой действительный ущерб, но и убытки. Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем библиотеки предусматривает Трудовой кодекс РФ.

Расторжение трудового договора с руководителями библиотеки возможно как по основаниям, которые распространяются на всех работников, так и по основаниям, предусмотренным только для руководителей.

Трудовой договор с руководителем может быть расторгнут по следующим дополнительным основаниям:

• смена собственника имущества организации (пункт 4 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

• принятие необоснованного решения руководителем библиотеки, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения (пункт 9 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

• однократное грубое нарушение руководителем библиотеки своих трудовых обязанностей (пункт 10 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

• нарушения, предусмотренные трудовым договором с руководителем библиотеки (пункт 13 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

• принятие собственником имущества библиотеки либо уполномоченным

собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора (пункт 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ).

При каких условиях допускается расторжение трудового договора с руководителем библиотеки, принявшим необоснованное решение?

Увольнение руководителя библиотеки в случае принятия им необоснованного решения допускается при условии, если это решение повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения (пункт 9 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

При рассмотрении вопроса о том, является ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. Если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 статьи 81 Трудового кодекса РФ, увольнение по данному основанию не может быть признано законным (пункт 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 года № 2).

Исходя из этого, увольнение по данному основанию можно считать правомерным только при наличии причинной связи между принятым руководителем библиотеки необоснованным решением и наступившими неблагоприятными последствиями.

Что понимается под однократным грубым нарушением руководителем библиотеки своих трудовых обязанностей?

Возможность увольнения руководителя библиотеки (филиала), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей предусмотрена

пунктом 10 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Вместе с тем законодатель не определяет, какие нарушения трудовых обязанностей в данном случае могут быть отнесены к числу грубых. В связи с этим, как разъясняет Верховный Суд РФ, вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем библиотеки следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на него трудовым договором обязанностей, которое может повлечь причинение вреда здоровью работников либо имущественного ущерба организации (пункт 49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 года № 2), например нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, в том числе книжных фондов, искажение данных статистической отчетности, превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях и другие. Не может быть положено в основание увольнения невыполнение каких-либо действий, которые не были вменены в обязанность руководителю библиотеки (филиала), его заместителям.

Какие дополнительные основания для прекращения трудового договора могут быть предусмотрены в трудовом договоре с руководителем библиотеки?

Предусмотрев возможность прекращения трудового договора с руководителем библиотеки по основаниям, обусловленным трудовым договором (пункт 13 статьи 81, пункт 3 статьи 278 Трудового кодекса РФ), законодатель не определяет ни перечень, ни характер оснований прекращения трудовых от-

ношений, которые могли бы быть предусмотрены в трудовом договоре с руководителем. Поэтому в каждом конкретном случае такие основания прекращения трудового договора с руководителем библиотеки устанавливаются по соглашению сторон.

По сложившейся практике в качестве дополнительных оснований увольнения в трудовых договорах с руководителями библиотеки предусматриваются: причинение убытков библиотеке; допущение руководителем в связи с неэффективной работой более чем на 3 месяца задержки выплаты работникам заработной платы, надбавок, пособий, установленных действующим законодательством, а также образования более чем за 3 месяца задолженности по уплате установленных законодательством РФ налогов, сборов и обязательных платежей в бюджет РФ, соответствующие бюджеты субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, внебюджетные фонды и другие.

При каких обстоятельствах решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем библиотеки является правомерным и какие при этом предусмотрены гарантии?

Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем библиотеки по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ правомерно, если это решение принято собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом). Вид органа, принимающего решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем, зависит от организационно-правовой формы организации. Так, расторгнуть трудовой договор с руководителем федеральной библиотеки по указанному основанию возможно в порядке, установленном Правительством РФ.

Расторжение трудового договора по данному основанию производится при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя.

Как разъяснил Пленум ВС РФ в Постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 года № 2, обстоятельствами, имеющими значение для правильного рассмотрения требований истца о восстановлении на работе и подлежащими доказыванию ответчиком, являются соблюдение процедуры увольнения, а также гарантий, предоставленных Трудовым кодексом РФ руководителю библиотеки в случае расторжения с ним договора по этому основанию (в частности, выплата компенсации в размере, определяемом трудовым договором), а не причины, послужившие основанием для досрочного прекращения трудового договора.

Если руководитель библиотеки был уволен без выплаты компенсации, то ответчик обязан также представить доказательства, что досрочное прекращение трудового договора было вызвано виновными действиями (бездействием) руководителя, поскольку именно в этом случае в силу статьи 279 Трудового кодекса РФ увольнение возможно без выплаты соответствующей компенсации (пункт 50 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 года № 2).

В соответствии со статьей 279 Трудового кодекса РФ в случае прекращения трудового договора с руководителем библиотеки на основании пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ (и в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Если размер компенсации в трудовом договоре с руководителем библиотеки не определен, то он может быть

предусмотрен дополнительным соглашением к трудовому договору.

Нарушение правила о выплате компенсации при прекращении трудового договора с руководителем библиотеки может явиться основанием для восстановления его на работе. Выплата компенсации, как указал Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15.03.2005 года № 3-П, — необходимое условие прекращения трудового договора с руководителем организации по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

Пункт 50 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 года № 2 указывает, что, принимая во внимание статью 3 Трудового кодекса РФ, запрещается ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя библиотеки в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора, по существу, является увольнением по инициативе работодателя, и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит

норм, лишаящих этих лиц гарантии, установленной частью 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом). Трудовой договор с руководителем библиотеки не может быть расторгнут по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Вправе ли руководитель библиотеки досрочно расторгнуть трудовой договор с работодателем по собственной инициативе?

Руководитель библиотеки имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор по своей инициативе на общих основаниях, предусмотренных статьей 80 Трудового кодекса РФ. Однако, в отличие от других работников, он обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме не за 2 недели, а не позднее чем за 1 месяц (статья 280 Трудового кодекса РФ).

При этом он вправе досрочно расторгнуть трудовой договор в любое время независимо от согласия другой его стороны и без объяснения причин.

Календарь «Знаменательные даты — 2009». —

М.: ЛИБЕРЕЯ-БИБИНФОРМ, 2008. — С. 27.

110

лет
со дня
рождения

**БЕРТИЛЬ
УЛИН
1899—1979**

Шведский экономист,
политический деятель

Л и т е р а т у р а :

Фохин Б. С. *Эконометрические теории и модели международных экономических отношений*. — М., 1970.

Васина А. А. *Нобелевские лауреаты XX века. Экономика: энциклопедический словарь*. — М., 2001.

Утверждал, что в условиях свободной торговли достигаются равновесие цен факторов производства различных стран и общее экономическое равновесие. Концепция использовалась для оправдания дискриминации развивающихся стран в международной торговле. Лауреат Нобелевской премии «За первопроходческий вклад в теорию международной торговли и международного движения капитала» (1977, совместно с Дж. Мидом (1907—1995)).