



ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 105

25 сентября 2017 г.

МИНИ ВЕРСИЯ



Уважаемые Руководители!

Представляем Вашему вниманию **информационное письмо** заместителя начальника отдела Росгвардии по Чувашской Республике.

Цель этого письма — превентивная и является подтверждением наглядного примера профилактической разъяснительной работы и **конструктивного диалога между лицензирующим органом и частными охранными организациями одного из субъектов РФ по спорным вопросам (см. Приложение №1 в Вестнике полной версии)**.

К сожалению, охранный сообщество Ростовской области продолжает находиться в глубоком правовом и информационном вакууме, который был искусственно создан предыдущим руководством ЦЛРР. Но мы все надеемся, что такое сотрудничество в ближайшее время наступит и в нашем регионе.

И Союз негосударственных структур безопасности Ростовской области «Правопорядок» продолжает делать все зависящее от него, чтобы активизировать аналогичное сотрудничество. Такая работа со стороны Союза НСБ РО «Правопорядок», сегодня направлена в первую очередь на активизацию деятельности Координационного совета по вопросам частной охранной деятельности при Управлении Росгвардии по Ростовской области. В адрес Председателя Координационного совета полковника Лютина А.В. было направлено ряд предложений по различным вопросам частной охранной деятельности.

20 сентября 2017 года с полковником Лютиным А.В. состоялась рабочая встреча генерального директора Союза Кузьмина А.А., на которой обсуждались перспективные вопросы сотрудничества.

Некоторые материалы переписки, вопросы которой были затронуты и на рабочей встрече, мы также публикуем в нашем Вестнике и ждем от Вас предложений по затронутым темам **(см. Приложение № 2-4 в Вестнике полной версии)**.

Продолжаем рассматривать новинки нормативно-правовых актов.

Особенности процедуры увольнения руководителя организации

Сегодня на примере общества с ограниченной ответственностью мы расскажем, как правильно провести процедуру увольнения руководителя и уведомить об этом ФНС России.

В протоколе об увольнении прежнего директора указывают, кто займет его должность.

Поскольку директор – это не только работник, но и единоличный исполнительный орган организации, чтобы его уволить, кроме кадровых документов требуется решение высшего органа управления ООО. Даже когда руководитель увольняется в связи с истечением срока трудового договора либо по собственному желанию, общее собрание участников должно отразить это в протоколе и выбрать нового руководителя. В зависимости от основания увольнения процедура будет следующей.

Увольнение по инициативе работодателя.

Уволить директора по инициативе организации можно по общим основаниям – за прогул, неоднократное неисполнение обязанностей и т. п. Но к таким мерам

работодатели прибегают редко, так как есть отдельное основание, которое позволяет расстаться с руководителем в любое время и без сложной процедуры. Трудовой договор можно досрочно расторгнуть по решению уполномоченного органа юридического лица ([п. 2 ч. первой ст. 278 ТК РФ](#)). Такое решение может принять общее собрание участников, единственный участник или совет директоров, если он есть в обществе и увольнение директора отнесли к его полномочиям ([ст. 20 ТК РФ](#), [п. 1 ст. 53 ГК РФ](#), [ст. 32 Закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ](#), далее – [Закон № 14-ФЗ](#)). При этом отдельные категории работников запрещено увольнять по инициативе работодателя ([см. схему в Вестнике полной версии](#)).

Чтобы уволить директора по [пункту 2](#) части первой статьи 278 Трудового кодекса, [не обязательно указывать мотивы решения](#). Суд лишь проверяет, соблюдала ли организация процедуру увольнения ([абз. 1 п. 9 постановления Пленума Верховного суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21](#), Обзор за второй квартал 2010 года, утвержденный [постановлением Президиума Верховного суда РФ от 15 сентября 2010 г.](#)).

Работодателю следует избегать злоупотребления правом и дискриминации. В противном случае суд признает увольнение незаконным ([п. 4.3 постановления Конституционного суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П](#), далее – [Постановление Конституционного суда РФ № 3-П](#)).

Например, в одном деле суд счел злоупотреблением, что директора уволили по [пункту 2](#) части первой статьи 278 Трудового кодекса, так как ранее его неоднократно незаконно увольняли из этой организации и он восстанавливался в должности через суд ([апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 11 августа 2015 г. по делу № 33-11954/2015](#)).

Закон не обязывает работодателя предупреждать директора об увольнении. Однако часто трудовой договор с руководителем организации предусматривает, что его должны уведомить об этом заранее, к примеру за три месяца. Если организация нарушит это условие, суд может восстановить директора в должности.

Уволенный директор иногда ссылается на то, что у него не запросили объяснения. Однако увольнение по решению уполномоченного органа не связано с противоправным поведением руководителя и поэтому не является дисциплинарным взысканием. Следовательно, получать у работника объяснения не требуется ([ст. 193 ТК РФ](#), [п. 4.1 Постановления Конституционного суда РФ № 3-П](#)).

За то, что директора увольняют без указания причин и предварительного уведомления, ему положена денежная компенсация. Ее размер определяют в трудовом договоре, но она не может быть ниже трехкратного среднего месячного заработка ([ст. 279 ТК РФ](#)). Для руководителей государственных корпораций и ряда других компаний этот размер компенсации является предельным ([ст. 349.3 ТК РФ](#)).

Увольнение по собственному желанию.

Директор вправе в любое время покинуть организацию по собственной инициативе. Он должен письменно предупредить работодателя об увольнении [не менее чем за один месяц](#), тогда как обычный работник сообщает об этом за две недели. Месячный срок применяют независимо от того, срочный или бессрочный договор заключили с директором. Руководитель может уволиться и раньше, если работодатель на это согласен ([ст. 80, 280 ТК РФ](#), [письмо Роструда от 6 марта 2013 г. № ПГ/1063-6-1](#)). Кроме того, есть ситуации, когда организация обязана уволить

директора в указанный им день. В частности, если он не может продолжать работу из-за зачисления в образовательное учреждение, выхода на пенсию и др. ([ст. 80 ТК РФ](#)).

Директор вправе подписать приказ о своем увольнении. Также он может внести запись в трудовую книжку, если в организации нет другого работника, ответственного за ее ведение (п. [35](#), [45](#) [Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225](#)).

Когда директор увольняется, он информирует участников общества о необходимости созвать внеочередное общее собрание и избрать нового руководителя (п. [1](#), [2](#) [ст. 35 Закона № 14-ФЗ](#)). На общем собрании участники выбирают другого директора и определяют дату, с которой полномочия прежнего руководителя прекращаются, а новый руководитель приступает к работе.

Если учредители не проведут собрание и вообще не отреагируют на заявление директора об увольнении, он может выждать, когда истечет месячный срок, и прекратить работу. Отсчитывают месячный срок со дня, следующего за днем, когда директор уведомил работодателя об увольнении ([ст. 80, 280 ТК РФ, апелляционное определение Кировского областного суда от 13 июня 2012 г. № 33-1718](#)).

Увольнение в связи с истечением срока трудового договора.

По общему правилу, с директором заключают срочный трудовой договор ([абз. 8 ч. второй ст. 59, ст. 275 ТК РФ, постановление Конституционного суда РФ № 3-П](#)).

Когда его срок истекает, руководителя увольняют по [пункту 2](#) части первой статьи 77 Трудового кодекса. Об истечении срока договора нужно уведомить за три календарных дня ([ч. первая ст. 79 ТК РФ](#)).

Уполномоченный орган организации может переизбрать руководителя на новый срок. В этом случае есть два способа оформить продолжение трудовых отношений:

– уволить руководителя по [пункту 2](#) части первой статьи 77 Трудового кодекса и заключить новый трудовой договор ([письмо Роструда от 8 декабря 2008 г. № 2742-6-1](#));

– подписать дополнительное соглашение об изменении условия трудового договора о сроке его действия ([письмо Роструда от 31 октября 2007 г. № 4413-6](#)).

Юридически безопасно уволить и вновь принять директора на работу.

В трудовую книжку при этом вносят записи об увольнении и о приеме на работу. Если продлить срок трудового договора, это создает риск, что директор потребует признать договор заключенным на неопределенный срок. Судебная практика по таким делам неоднозначна, не исключено, что суд займет сторону работника ([ст. 58 ТК РФ, постановление Президиума Волгоградского областного суда от 21 сентября 2016 г. по делу № 4Г-2337/2016, апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 9 февраля 2016 г. № 33-97/2016](#)).

Заявление о смене директора подает в налоговую инспекцию новый руководитель.

Информация о лицах, которые вправе действовать от имени организации без доверенности, содержится в Едином государственном реестре юридических лиц (ЕГРЮЛ), который ведет ФНС России.

Организация обязана в течение трех рабочих дней после того, как директор вступит в должность, сообщить об этом в налоговую инспекцию ([подп. «л» п. 1, п. 5 ст. 5 Закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ, далее – Закон № 129-ФЗ](#)). Днем, когда руководитель приступает к своим обязанностям, будет дата решения общего собрания участников, если в нем не указали иное. Эта дата не должна быть ранее дня,

следующего за днем увольнения прежнего руководителя ([апелляционное определение Астраханского областного суда от 26 февраля 2014 г. по делу № 33-808/2014](#)).

Новый директор вправе действовать от имени общества без доверенности с момента, когда его избрали на должность. Дождаться государственной регистрации сведений о смене директора не нужно ([постановление Президиума ВАС РФ от 14 февраля 2006 г. № 12580/05 по делу № А40-59287/04-125-586](#)).

Чтобы зарегистрировать смену директора, в инспекцию подают заявление по [форме № Р14001](#), утвержденной [приказом ФНС России от 25 января 2012 г. № ММВ-7-6/25@](#).

В нем указывают информацию об организации, вносят сведения о бывшем директоре с отметкой «прекращение полномочий» и о новом руководителе с отметкой «возложение полномочий». Документ подписывает новый директор. Подлинность его подписи на заявлении должен заверить нотариус.

Прежний директор не вправе подавать заявление ([п. 1.2 ст. 9 Закона № 129-ФЗ, письмо ФНС России от 16 марта 2016 г. № ГД-4-14/4301, определение ВАС РФ от 30 марта 2010 г. № ВАС-3771/10](#)).

Заявление о смене директора подают в налоговую инспекцию по месту нахождения общества ([п. 1 ст. 18 Закона № 129-ФЗ](#)). Если в городе создан Единый регистрационный центр, обращаются туда ([приказ МНС России от 22 июля 2004 г. № САЭ-3-09/436@](#)). Государственную пошлину в данном случае не уплачивают, так как при смене руководителя не вносят изменения в устав.

Если того же директора избрали на новый срок, налоговую службу уведомлять не нужно. В ЕГРЮЛ содержатся следующие сведения о директоре: Ф.И.О., должность, паспортные данные, ИНН.

Заявление по [форме № Р14001](#) представляют в налоговый орган, если какие-либо из этих сведений меняются.

Когда с руководителем организации перезаключают или продлевают срочный трудовой договор, изменения сведений, содержащихся в ЕГРЮЛ, не происходит. Поэтому уведомлять ФНС России не нужно ([подп. «л» п. 1 ст. 5, п. 2 ст. 17 Закона № 129-ФЗ, Приложение № 1 к письму ФНС России от 31 января 2014 г. № СА-4-14/1645@, письмо ФНС России от 21 января 2011 г. № ПА-3-6/114](#)).

Представить заявление по [форме № Р14001](#) в регистрирующий орган можно разными способами ([п. 1 ст. 9, п. 2 ст. 18 Закона № 129-ФЗ](#)). В частности:

- направить письмом с объявленной ценностью и описью вложения;
- подать лично;
- передать в форме электронного документа, подписанного электронной подписью;
- представить через МФЦ.

ФНС России должна внести информацию о смене директора в ЕГРЮЛ в течение пяти рабочих дней после того, как получит заявление. Обществу выдают документ, подтверждающий регистрацию сведений, – лист записи по [форме № Р50007](#) ([п. 2 ст. 9 Закона № 129-ФЗ, п. 1 приказа ФНС России от 12 сентября 2016 г. № ММВ-7-14/481@](#)).

Важные выводы:

1. Если увольняете директора по решению собственников, можете не уведомлять его заранее и не объяснять причины. Единственное требование – выплатите компенсацию, которую предусматривает трудовой договор.

2. Руководитель организации вправе уволиться по собственному желанию независимо от того, срочный или бессрочный договор с ним заключили. О своем намерении он предупреждает высшие органы общества за месяц.

3. Уведомите налоговую инспекцию о смене директора в течение трех рабочих дней с момента вступления в должность нового руководителя. Заявление в налоговый орган подписывает новый директор.

Союз негосударственных структур безопасности Ростовской области



E-mail: partnerstvo_nsb@mail.ru

Тел.-факс: (863) 223-23-21

Донской Региональный Центр



Частное Учреждение ДДПО

Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

E-mail: drcpk-elita@mail.ru



Наш сайт: <http://cube-don.ru>

E-mail: ooo_kub_rnd@mail.ru

ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДПО



ПРАВОПОРЯДОК

Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

E-mail: nou@aaanet.ru

Ждём Вас по адресу:

344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73

(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22