

ПРОТОКОЛ №3/18

**СОВЕЩАНИЯ КОЛЛЕКТИВА
государственного бюджетного учреждения Ростовской области
«Спортивная школа олимпийского резерва №3»
(ГБУ РО «СШОР № 3»)
по вопросам антикоррупционной профилактики на тему:
*«Усиление персональной ответственности сотрудников за
неправомерно принятые решения в рамках
служебных полномочий»***

г. Таганрог Ростовской области

"09" августа 2018 г.

Председательствует: Ольга Анатольевна ТИЩЕНКО – директор ГБУ РО «СШОР № 3»;

Присутствуют:

1. Ольга Вячеславовна ШЕВЧЕНКО - заместитель директора по методической работе;
2. Екатерина Владимировна ГРОШЕВА – юристконсульт;
3. Александр Васильевич КОЛТУНОВ - заведующий спортивным сооружением;
4. Ольга Александровна КУРКУДИЛОВА - заместитель директора по спортивной работе;
5. Ирина Александровна МАКАРОВА - главный бухгалтер;

Секретарь собрания: Кристина Витальевна СКЛИФУС, специалист по кадрам.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Усиление персональной ответственности сотрудников за неправомерно принятые решения в рамках служебных полномочий.

СЛУШАЛИ: директора «ГБУ РО СШОР №3» Ольгу Анатольевну Тищенко, которая довела до сведения коллектива информацию о персональной ответственности сотрудников за неправомерно принятые решения в рамках служебных полномочий.

Нередко при принятии решения руководящие работники забывают об обязанности действовать добросовестно и разумно и, кроме того, в интересах организации.

Принятие руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, в соответствии с пунктом 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ).

Законодательство вменяет руководителю организации добросовестно и разумно действовать в ее интересах, а, следовательно, его решения должны быть здравыми, обдуманными и взвешенными; при их принятии он должен руководствоваться чувством ответственности за их результаты. Аналогичные требования предъявляются и к иным руководящим работникам, в том числе к главному бухгалтеру.

Так, например, руководитель организации принял решение о передаче здания в аренду контрагенту, который уже проявил свою необязательность по другим договорам. В результате организация не только не получила арендную плату, но и вынуждена нести издержки, связанные с судебным разбирательством; кроме того, ввиду незаконной деятельности, осуществляющей контрагентом, правоохранительные органы опечатали здание. Если бы руководитель организации уделил должное внимание сопроводительной записке, подготовленной юристом по этому договору, такое решение могло бы быть, и не принято.

Критерии, по которым должно оцениваться решение на предмет его обоснованности, законодательством не установлены. В редких случаях они определяются в локальных нормативных актах организации. Но в большинстве своем оценка решению дается исходя из теории управления, то есть что должен был сделать «правильный» руководитель, о чем он должен был подумать, для того чтобы его решение отрицательно не сказалось на организации. Исходя из этого, нетрудно предположить, что по одному и тому же решению оценки, данные этому решению самим руководящим работником и учредителями (участниками) или уполномоченным учредительными документами органом, могут быть прямо противоположными.

Для того чтобы дать адекватную оценку решению руководящего работника, можно воспользоваться следующими критериями «необоснованности» решения:

- решение принято на основании неполных, неточных, недостаточных или неверных данных;

- при принятии решения не все данные были надлежаще оценены, ряд данных был проигнорирован (например, повышенные риски (финансовые, др.));
- данные (в том числе, например, правовые нормы) были ошибочно истолкованы или интерпретированы;
- решение принималось на эмоциональном уровне, хотя при его принятии надлежало учесть ряд объективных факторов;
- до принятия решения должны были быть проведены консультации и подготовительные мероприятия (проверки (например, кредитоспособности организации), аналитические исследования, сбор данных, расчеты (например, коммерческих и финансовых рисков), др.); однако указанные мероприятия в нарушение установленного порядка проведены не были.

Давая оценку решению руководящего работника, не следует забывать о втором смысле «обоснованности решения», который заключается в том, что работнику, в отношении которого работодатель намерен принять решение об увольнении по пункту 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, нужно предоставить возможность обосновать свое решение.

Так, руководящий работник может обосновать свое решение тем, что действовал исходя из сложившейся ситуации и своим решением, несмотря на то, что оно повлекло ущерб организации, тем не менее, предотвратил причинение еще большего ущерба. Он также может сослаться на то, что принимал решение в кризисной ситуации и не смог предвидеть все последствия. В конце концов, руководитель организации может объяснить свое решение тем, что оно принималось на основе рекомендаций заместителей, назначенных ему самими учредителями (участниками) организации.

Выслушав объяснения, работодатель самостоятельно делает выводы относительно того, обосновал ли работник свое решение или нет. Однако поскольку вероятность оспаривания работником увольнения по пункту 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ велика, то работодателю следует помнить о том, что и его решение может проверяться судом и тоже на предмет «обоснованности».

Не всякое необоснованное решение руководящего работника является основанием для его увольнения, а лишь такое, которое повлекло неблагоприятные для организации последствия, а именно:

- 1) нарушение сохранности имущества;
- 2) неправомерное использование имущества;
- 3) иной ущерб имуществу организации.

Следовательно, между принятым необоснованным решением и перечисленными последствиями должна быть причинно-следственная связь. Если понятие «необоснованное решение» является оценочной категорией, то причинно-следственная связь между решением и последствиями может быть установлена объективно.

Руководствуясь пунктом 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", суды, решая вопрос о том, является ли принятое руководящим работником решение необоснованным, будут выяснять, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части первой статьи 81 ТК РФ, то увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

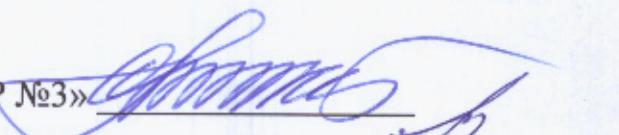
Под ущербом в данном случае следует понимать прямой действительный ущерб. В соответствии с частью второй статьи 238 Трудового кодекса РФ под таковым понимается уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Понятие "нарушение сохранности имущества" из формулировки пункта 9 части первой статьи 81 ТК РФ поглощается понятием "уменьшение наличного имущества или ухудшение состояния имущества". А вот под "неправомерным использованием имущества", вероятно, следует понимать случаи неправомерного использования имущества третьими лицами (например, необоснованным решением, повлекшим неправомерное использование имущества организации, можно назвать решение руководителя о передаче недвижимого имущества, закрепленного за организацией на праве хозяйственного ведения, сторонним организациям без согласования с соответствующим вышестоящим органом исполнительной власти и без оформления в установленном порядке договоров аренды).

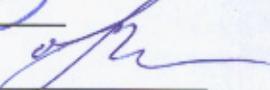
Что же касается руководителя организации, то согласно статье 277 Трудового кодекса РФ он несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организацией. В случаях, предусмотренных федеральными законами, он возмещает организации

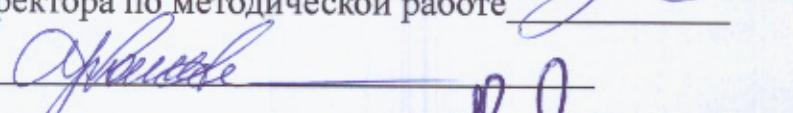
убытки (то есть причиненный ущерб и неполученные доходы (упущенную выгоду), причиненные его виновными действиями). При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Однако нормы этой статьи касаются только определения размера материальной ответственности и неприменимы к пункту 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ. Кроме того, обязательным условием возмещения убытков (в том числе и упущенной выгоды) являются виновные действия (бездействие) руководителя организации. Но именно отсутствие в пункте 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ такого квалифицирующего признака, как вина, позволяет сделать вывод о том, что основание увольнения, предусмотренное пунктом 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, может быть применено вне зависимости от того, имеется ли (доказана ли) вина (умысел или неосторожность) работника. Необоснованное решение могло быть принято в результате ошибки, недостаточности знаний, заблуждения. Но, поскольку оно повлекло причинение ущерба организации, работодатель вправе обезопасить себя от повторения ущерба, расторгнув трудовой договор с этим работником.

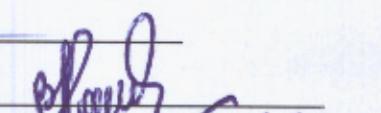
ПОСТАНОВИЛИ: заслушанную информацию принять к сведению. Усилить личную ответственность за неправомерно принятые решения в рамках служебных полномочий, не допускать принятия таких решений.

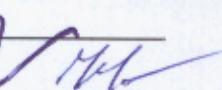
ПОДПИСИ:

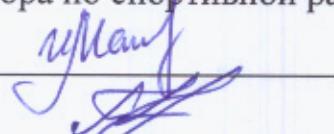
О.А. Тищенко – директор ГБУ РО «СШОР №3» 

О.В. Шевченко заместитель директора по методической работе 

Е. В. Грошева – юрисконсульт 

А. В. Колтунов - заведующий спортивным сооружением 

О. А. Куркудилова - заместитель директора по спортивной работе 

И.А. Макарова - главный бухгалтер 

К.В. Склифус - специалист по кадрам 