

В. Г. Беляков

**КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ КОНТРАКТ С ГЕНЕРАЛЬНЫМ
ДИРЕКТОРОМ ООО? (проблемы корпоративного контроля в ООО)
(учебный кейс)**

Кейс* посвящен проблемам корпоративного контроля (контроля со стороны собственников компании над менеджментом компании). В небольших компаниях, имеющих организационно-правовую форму ООО, установление надлежащего корпоративного контроля является одной из первоочередных задач. При этом возникают определенные трудности, обусловленные специфическим статусом генерального директора — руководителя ООО. Одним из инструментов такого контроля является надлежащий трудовой контракт, заключаемый между обществом и генеральным директором.

Ключевые слова: ООО, корпоративный контроль, трудовой контракт, совет директоров, генеральный директор.

Заседание Совета директоров ООО «Свет» началось с небольшой задержкой, поскольку опаздывал генеральный директор, а без него переходить к обсуждению вопросов повестки дня было нельзя. Присутствующие — пять членов Совета и корпоративный секретарь — вполголоса обменивались мнениями по поводу предстоящего заседания. Материалы для обсуждения были заблаговременно высланы корпоративным секретарем всем членам Совета, поэтому каждый старался поделиться собственным мнением. Все понимали, что предстоит долгая и продолжительная дискуссия, поскольку предметом обсуждения на предстоящем заседании был контракт с генеральным директором. Каждый член Совета директоров фактически получил два проекта контракта. Один был представлен самим директором, второй — председателем Совета директоров, но разрабатывался независимым директором, специалистом в сфере корпоративного управ-

* Кейс написан по материалам судебной практики, открытых публикаций, а также обобщенного опыта работы автора в качестве независимого директора в советах директоров ряда компаний.

© В. Г. Беляков, 2009

ления. В определенной части эти проекты совпадали, однако ряд существенных пунктов был спорным.

К числу спорных вопросов относились следующие:

- ♦ Кто подписывает контракт с генеральным директором со стороны Общества и как соотносятся контракт и избрание на должность?
- ♦ В чем будет состоять ответственность генерального директора в случае невыполнения или нарушения условий контракта?
- ♦ Кто будет осуществлять контроль за выполнением условий контракта директором?
- ♦ Какую систему вознаграждения необходимо установить для генерального директора?

Иные спорные вопросы могли быть выявлены в ходе обсуждения документа. Совет директоров разделился на две группы — группу сторонников генерального директора (2 человека, работники ООО) и группу противников, сторонников реформирования организации (председатель Совета директоров и независимый директор). Один член Совета занимал половинчатую позицию, при голосовании примыкал к одной из групп.

ООО «Свет» было создано в начале 1997 г., когда небольшая группа агентов по недвижимости отделилась от крупного агентства, известного на весь город, и приняла решение о создании собственной организации по типу «народного предприятия», в котором доли распределены практически поровну, генеральный директор избирается из «своих» и фактически отсутствуют крупные дольщики-мажоритарии, могущие навязать свою волю всем остальным участникам.

Однако уже почти сразу стало ясно, что собственных средств участников-агентов явно недостаточно для создания и продвижения на рынке новой организации — Агентства недвижимости ООО «Свет».

Пришлось привлечь стороннего инвестора, который внес на первоначальном этапе значительные денежные средства, но получил 30% доли в уставном капитале. К 2006 г. структура собственности ООО выглядела следующим образом: шесть агентов имели по 5%, два агента — по 10, генеральный директор — 15, крупный инвестор — 35%.

Несколько раз на протяжении 10 лет в учредительные документы вносились коррективы, результатом которых стало появление в ООО Совета директоров и некоторое ограничение прав генерального директора. Однако никаких специальных дополнительных прав (несмотря на возможность, предусмотренную законом) у крупного инвестора не было.

Возможность обсуждения условий контракта с генеральным директором определялась тем, что внутри общества достаточно давно назрел конфликт между директором и крупным инвестором, который уже второй год подряд избирался председателем Совета директоров.

Причины конфликта — нежелание генерального директора действовать в интересах всех участников-собственников, а не только участников — агентов, работников организации. Фактически в ООО противостояли друг другу две силы — миноритарии, возглавляемые генеральным директором, и крупный инвестор, опирающийся на нескольких молодых менеджеров (не являющихся членами ООО), которые, однако, не могли прямо демонстрировать свою приверженность курсу крупного инвестора.

Первая группа считала, что компания достигла достаточно стабильных результатов, имеет около 6–7% доли рынка городской недвижимости и не должна стремиться к каким-то более весомым показателям. Крупный инвестор постоянно подчеркивал свою приверженность иному подходу. По его мнению, необходимо было осваивать новые рынки (загородная недвижимость, долевое строительство, земля), что требовало, естественно, дополнительных ресурсов и средств, зачастую за счет отказа от выплаты дивидендов или их существенного ограничения. Но самое главное состояло в том, что крупный инвестор стремился к выработке определенной стратегии, реализация которой позволила бы организации занять достойное место на рынке недвижимости.

За два дня до заседания Совета директоров председатель встретился с независимым директором и между ними состоялся продолжительный разговор:

— Я настоял на данной встрече, для того чтобы обсудить два вопроса, — начал разговор председатель, расхаживая по кабинету и обращаясь к независимому директору. — Первый вопрос связан с контрактом в целом. Я думаю, генеральный директор начнет доказывать, что этот контракт не обязательно подписывать, будет всячески стремиться к затягиванию процесса подписания. До моего избрания на пост председателя Совета директоров контракт с генеральным был пустой формальностью, бывший председатель подписывал его, не глядя. В нынешних условиях генеральный будет всячески саботировать подписание контракта... А если он откажется подписать, как мне его заставить это сделать?

— Я думаю, нам предстоит достаточно тяжелая борьба, так просто генеральный своих позиций не сдаст, — вступил в разговор независимый директор. — По закону генеральный директор ООО — фигура, наделенная обширными полномочиями. С одной стороны, он руководитель юридического лица, главный менеджер. С другой стороны, и этим его статус отличается, например, от статуса генерального директора акционерного общества, он выполняет определенные функции как орган корпоративного управления: готовит и созывает общие собрания участников, ведет всю корпоративную документацию (про-

токолы, решения), на имя генерального директора подается заявление участника о выходе из общества и т.д. Фактически создавая Совет директоров заново, нам удалось сделать первый шаг на пути разделения этих, в общем-то, не совсем совмещаемых функций. Отвечая на ваш вопрос, могу сказать: только путем переговоров на заседаниях Совета мы можем каким-то образом склонить его к подписанию данного контракта. Открыто выступить против подписания контракта он не сможет, есть решение общего собрания участников...

Председатель перешел ко второй проблеме, которая волновала его даже несколько больше, чем вопрос о контракте. Речь шла о мотивации генерального директора, о его материальном вознаграждении. Ситуация выглядела следующим образом. Каждый год на очередном ежегодном собрании участников принимается годовой план развития общества, контроль за выполнением которого осуществляет Совет директоров.

На практике в случае невыполнения плана за квартал генеральный директор вносит на рассмотрение вопрос о корректировке плана, при этом невыполнение плана в одном месяце компенсируется за счет его перевыполнения в другом месяце. Даже если Совет директоров не принимает решения о корректировке, директор, апеллируя к общему собранию, добивается корректировки плана.

Поэтому председатель предложил следующий выход из положения: во-первых, в контракте устанавливаются обязательные показатели, которых общество должно достигнуть в течение года (рентабельность, сумма выручки, валовая прибыль); во-вторых, директор ежеквартально предоставляет Совету директоров отчет о выполнении плана, в котором указывается коэффициент уровня выполнения (КВП) годового плана (в соответствующей квартальной части).

Достижение КВП значения 85% и менее в течение двух кварталов или значения 75% и менее в течение одного квартала принимается критическим для достижения стратегических целей организации и является основанием для отстранения генерального директора от занимаемой должности с возможностью последующего увольнения работника. Эти же показатели влияют на переменную составляющую (премии, дополнительные вознаграждения) заработной платы генерального директора.

— Я думаю, — закончил председатель, — это совершенно правильный подход. Даже если мы не все рассчитали, то после подписания контракта с такими условиями никакое общее собрание нам не сможет помешать. Контракт необходимо выполнять, и директор это прекрасно понимает.

— Не лучше ли пригласить специалистов, пусть они разработают более тонкую систему мотивации и контроля применительно к генеральному директору... Может быть, они предложат иной подход, — независимый директор, как всегда, стремился применять научный подход к решению управленческих задач.

— К сожалению, нам пока это не по силам. Хорошие специалисты стоят дорого, а всеми финансами распоряжается генеральный директор как руководитель организации. Пока мы должны рассчитывать только на собственные силы.

Наконец, с почти получасовым опозданием, генеральный директор появился в комнате, где традиционно проводилось заседание Совета директоров. Председатель Совета объявил о начале заседания, напомнил повестку дня и предоставил слово главному докладчику — независимому директору:

— Уважаемые члены Совета директоров! Я хотел бы вначале дать легальное определение статуса генерального директора, в связи с чем сошлюсь на положения п. 4 ст. 32 Закона об ООО. В этом пункте говорится, что руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества или единоличным исполнительным органом общества и коллегиальным исполнительным органом общества. Исполнительные органы общества подотчетны общему собранию участников общества и Совету директоров (наблюдательному совету) общества. Согласно ст. 40 того же закона, единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и другие) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества. Единоличный исполнительный орган общества может быть избран также и не из числа его участников. Договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором было избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества.

— Поскольку у нас существует Совет директоров, постольку вполне законным будет подписание этого контракта со стороны Общества председателем Совета директоров. При этом в протоколе последнего общего собрания участников прямо предоставлены такие полномочия председателю Совета директоров, — на минуту оторвавшись от текста закона, отметил независимый директор.

Далее он кратко осветил те полномочия, которыми по закону и согласно уставу обладает генеральный директор ООО. В частности, руководитель общества:

- ♦ без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет его интересы и совершает сделки;
- ♦ выдает доверенности на право представительства от имени общества, в том числе доверенности с правом передоверия;
- ♦ издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания;
- ♦ осуществляет иные полномочия, не отнесенные федеральным законом или уставом общества к компетенции общего собрания участников общества, Совета директоров (наблюдательного совета) общества и коллегиального исполнительного органа общества.

— Более подробно данные полномочия определены в проектах контракта, все присутствующие имели возможность проанализировать эти документы, здесь особых расхождений у нас нет. Напомню также, что совсем недавно мы на заседании Совета приняли Положение о генеральном директоре, в котором содержится широкий перечень прав и обязанностей директора. Если мы обратимся к тексту Закона об ООО, то увидим, что порядок деятельности единоличного исполнительного органа общества и принятия им решений устанавливается Уставом общества, внутренними документами общества, а также договором, заключенным между обществом и лицом, осуществляющим функции его единоличного исполнительного органа, — сказал независимый директор.

Отложив в сторону текст закона, он продолжил:

— Представленный нами проект контракта разработан в соответствии с указанными требованиями закона и нормами Устава общества. Поскольку в значительной части положения обоих проектов совпадают, я предлагаю обратиться лишь к спорным моментам, которые мы уже выявили в ходе предварительных бесед и переговоров.

— Я так понимаю, что наш независимый директор является юристом, — не выдержав затянувшегося монолога, генеральный директор поднялся с места и бросился в бой. — Но мы здесь все — практики, управленцы со стажем и прекрасно понимаем, что всегда и везде действовать строго по закону нельзя. Кроме того, я нахожусь на этом посту уже более 10 лет, с момента создания нашей компании, и никогда не было никаких споров по поводу такого формально-

го документа, как трудовой контракт с генеральным директором... Участники всегда мне доверяли, а сегодняшнее бурное обсуждение я связываю только с одним — появлением в наших рядах г-на К. С того дня, когда мы на общем собрании участников единогласно приняли его в наши ряды, он повел себя как капризный мажоритарный совладелец нашей компании, игнорирующий интересы и заслуги тех людей, которые фактически создали фирму... Посмотрите, какие изменения произошли с фирмой за последние два-три года! У нас стабильные, достаточно высокие показатели и по доходу, и по числу сделок... Численность агентов растет, все больше расширяется территория охвата, фактически мы работаем во всех районах города. Значительно увеличилось число клиентов... А нам все время навязывают какие-то организационные изменения, сначала создан Совет директоров, потом были приняты различные положения и регламенты. Теперь дело дошло до обсуждения на Совете моего контракта, несмотря на то что я еще месяц назад был избран сроком на 1 год на пост генерального директора...

Почти все присутствующие внимательно слушали: они привыкли, что на всех собраниях и заседаниях в основном говорил генеральный. Всякая оппозиция по отношению к нему или даже несогласие с его взглядом на какую-то проблему не только пресекались на корню, но и зачастую оборачивались серьезными неприятностями по службе, ведь почти все участники в той или иной степени были зависимы от директора... Лишь один председатель Совета да независимый директор сохраняли спокойствие.

Не выдержав затянувшегося монолога генерального директора и напомнив ему, что он не является членом Совета директоров, а высказывает свою точку зрения на данном заседании лишь как высшее должностное лицо организации, председатель Совета обратился к членам Совета:

— Мы все глубоко уважаем Кирилла Юрьевича, считаем, что он выполняет обязанности генерального директора достаточно успешно и квалифицированно. В период создания компании, в период ее становления он сыграл исключительно важную роль в деле закрепления нашей организации на рынке недвижимости, в деле создания коллектива грамотных специалистов в этой области...

Но на разных этапах жизни компании решаются различные стратегические задачи... Решение новых задач требует и изменений в подходе со стороны руководителя, да и всего менеджмента компании. Здесь мы слышали от генерального директора много слов об успехах

компании. Однако я могу утверждать следующее: компания работает сама на себя, доходы ее участников-совладельцев фактически не растут. Да, формально выручка от реализации наших услуг растет, но величина чистой прибыли остается неизменной с позапрошлого года. В качестве дивидендов мы получаем суммы достаточно скромные, а с учетом инфляции — почти смешные. При этом доход высших менеджеров компании постоянно растет, кроме того, имеется серьезный социальный пакет, выдаются какие-то беспроцентные займы отдельным сотрудникам... Все это дает основание для ужесточения контроля со стороны собственников компании по отношению к менеджменту компании. И здесь на первом месте стоит контроль над генеральным директором, а инструментом этого контроля являются принятые нами ранее документы, регламентирующие деятельность генерального (положение, должностная инструкция), и обсуждаемый на данном заседании контракт. Что касается необходимости его заключения, то сошлюсь на норму нашего устава и норму Трудового кодекса. Согласно ст. 59 Трудового кодекса РФ, по соглашению сторон срочный трудовой договор заключается с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Сошлюсь также на ст. 275 Трудового кодекса РФ, где указано, что если с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, то срок действия этого договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Другими словами, не только избрание на должность, но и заключение контракта (при условии что эта норма указана в уставе) являются основаниями для «обретения» Вами статуса генерального директора.

После выступления председателя Совета разгорелась жаркая дискуссия. Однако спустя три часа фактически все спорные формулировки контракта в редакции, предложенной председателем, были приняты Советом директоров. Последним серьезным спорным вопросом по контракту оказался вопрос об основаниях увольнения генерального директора. Помимо общих оснований увольнения председатель настоял на включении в контракт особых оснований, предусмотренных ст. 278 Трудового кодекса. Согласно этой статье, помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

- 1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

- 2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении договора;
- 3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Приложение

Трудовой контракт с генеральным директором

г. Санкт-Петербург
_____ 2007 г.

ООО «Агентство недвижимости „Свет“», в дальнейшем «Общество», в лице председателя Совета директоров К., действующего на основании устава, с одной стороны, и гр. Кирилов А. О. паспорт _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий контракт о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО КОНТРАКТА

1.1. Работник назначается на должность генерального директора ООО «Агентство недвижимости „Свет“» на основании решения общего собрания участников с окладом _____ (_____) рублей в месяц.

1.2. Общество является основным местом работы Работника. Работник может занимать иные оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения Совета директоров.

1.3. Работник обязан приступить к работе с «__» _____ г.

1.4. Настоящий трудовой контракт вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.5. Трудовой контракт заключается на срок один год.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Общество поручает, а Работник принимает на себя руководство текущей деятельностью Общества на период действия настоящего договора.

2.2. Работник самостоятельно решает все вопросы деятельности Общества, отнесенные к его компетенции настоящим договором, Уставом Общества, Положением о генеральном директоре, решениями общего собрания, а также действующим законодательством Российской Федерации.

2.3. Работник подотчетен общему собранию участников и Совету директоров ООО «Агентство недвижимости „Свет“». В случаях, предусмотренных договором, а также действующим законодательством РФ, полномочия Работника могут быть

приостановлены Советом директоров Общества, и далее он может быть освобожден от занимаемой должности решением общего собрания.

2.4. Работник обязан выполнять следующие должностные обязанности:

- руководить в соответствии с действующим законодательством производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью предприятия, неся всю полноту ответственности за последствия принимаемых решений, сохранность и эффективное использование имущества предприятия, а также финансово-хозяйственные результаты его деятельности;
- организовывать работу и эффективное взаимодействие всех структурных подразделений, направлять их деятельность на развитие и совершенствование работы с учетом социальных и рыночных приоритетов, повышение эффективности работы предприятия, увеличение прибыли, качества и конкурентоспособности производимых услуг, их соответствие мировым стандартам в целях завоевания отечественного и зарубежного рынка;
- обеспечивать выполнение Обществом всех обязательств перед федеральным, региональным и местным бюджетами, государственными внебюджетными социальными фондами, поставщиками, заказчиками и кредиторами, включая учреждения банка, а также хозяйственных и трудовых договоров (контрактов) и бизнес-планов;
- организовывать производственно-хозяйственную деятельность на основе широкого использования новейшей техники и технологии, прогрессивных форм управления и организации труда, научно обоснованных нормативов материальных, финансовых и трудовых затрат, изучения конъюнктуры рынка и передового опыта (отечественного и зарубежного) в целях всемерного повышения технического уровня и качества услуг, экономической эффективности их производства, рационального использования производственных резервов и экономного расходования всех видов ресурсов;
- принимать меры по обеспечению предприятия квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, созданию безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдению требований законодательства по охране окружающей среды;
- обеспечивать правильное сочетание экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности работы, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за порученное ему дело и результаты работы всего коллектива, выплату заработной платы в установленные сроки;
- решать вопросы, касающиеся финансово-экономической и производственно-хозяйственной деятельности предприятия, в пределах предоставленных ему законодательством прав, поручать ведение отдельных направ-

- лений деятельности другим должностным лицам — заместителям директора, руководителям производственных единиц и филиалов предприятий, а также функциональных и производственных подразделений;
- обеспечивать соблюдение законности в деятельности предприятия и осуществлении его хозяйственно-экономических связей, использование правовых средств для финансового управления и функционирования в рыночных условиях, укрепления договорной и финансовой дисциплины, регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения инвестиционной привлекательности предприятия в целях поддержания и расширения масштабов предпринимательской деятельности. Совершать все необходимые действия для защиты имущественных интересов Общества в суде, арбитраже, органах государственной власти.

2.5. Работник имеет право:

- без доверенности действовать от имени Общества;
- представлять интересы Общества на всех отечественных и иностранных предприятиях, в учреждениях и организациях;
- распоряжаться имуществом и средствами Общества в пределах, установленных Уставом Общества и действующим законодательством;
- утверждать правила, процедуры и другие внутренние документы Общества, определять организационную структуру Общества, за исключением документов, утверждаемых Советом директоров и Общим собранием;
- издавать приказы и давать указания, обязательные для исполнения всеми работниками Общества;
- представлять на утверждение штатное расписание Общества, филиалов и представительств;
- принимать на работу и увольнять с работы сотрудников, в том числе назначать и увольнять своих заместителей, главного бухгалтера, руководителей подразделений, филиалов и представительств;
- поощрять работников Общества, а также налагать на них взыскания;
- открывать в банках расчетный, валютный и другие счета Общества, заключать договоры и совершать иные сделки;
- утверждать договорные цены на продукцию и тарифы на услуги;
- организовывать бухгалтерский учет и предоставление отчетности;
- представлять на утверждение Общего собрания годовой отчет и баланс Общества;
- организовывать подготовку и проведение Общих собраний;
- подписывать исходящие, а также платежные документы;
- осуществлять иные полномочия, связанные с реализацией его компетенции.

2.6. Работник обязан:

- соблюдать условия настоящего договора, положения Устава Общества, а также действующего законодательства РФ;
- обеспечивать выполнение показателей хозяйственной деятельности Общества;

- осуществлять повседневное руководство деятельностью Общества;
- контролировать работу и обеспечивать эффективное взаимодействие отделов и других служб Общества;
- производить страхование имущества;
- принимать меры к устранению причин и условий, которые могут привести к конфликтной ситуации в коллективе;
- организовывать соблюдение дисциплины труда, правил техники безопасности;
- правильно организовывать труд работников;
- создавать условия для роста производительности труда;
- предоставлять отчеты о своей деятельности по требованию Совета директоров Общества, а также представлять годовой отчет о своей деятельности на каждом годовом Общем собрании;
- соблюдать коммерческую тайну Общества и принимать меры, обеспечивающие ее охрану,
- организовать ведение протоколов Общего собрания участников и беспрепятственный доступ к ним участников Общества;
- своевременно обеспечивать уплату налогов в порядке и размерах, определяемых законодательством;
- выполнять другие обязанности, связанные с реализацией его компетенции.

2.7. Работник обязан соблюдать установленные в Обществе Правила внутреннего трудового распорядка, производственную и финансовую дисциплину, добросовестно относиться к исполнению своих должностных обязанностей, указанных в п. 2.4 настоящего трудового контракта. Решения Общего собрания участников и Совета директоров Общества в рамках его компетенции обязательны к исполнению Работником — генеральным директором Общества.

2.8. Общество обязуется:

- 2.8.1. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора. Общество вправе требовать от Работника выполнения обязанностей (работ), не обусловленных настоящим трудовым договором, только в случаях, предусмотренных законодательством о труде РФ.
- 2.8.2. Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями правил техники безопасности и законодательства о труде РФ.
- 2.8.3. Выплачивать премии, вознаграждения в порядке и на условиях, установленных в Обществе, оказывать материальную помощь с учетом оценки личного трудового участия Работника в работе Общества в порядке, установленном решениями общего собрания участников и локальными документами Общества.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

3.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 (сорок) часов. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.2. Труд Работника по должности, указанной п. 1.1 договора, осуществляется в нормальных условиях.

3.3. Работнику ежегодно предоставляется отпуск продолжительностью 24 календарных дня. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в Обществе.

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе Работника отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы в Обществе.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данном Обществе.

3.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

3.5. На время нахождения Работника в отпуске, в командировке исполнение его обязанностей возлагается приказом на специальное уполномоченное лицо.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

4.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем контракте, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Общества, а также причинения Обществу материального ущерба, он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

4.2. Общество несет материальную и иную ответственность, согласно действующему законодательству, в случаях:

а) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;

б) в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.3. Работник несет полную материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Обществу, так и за ущерб, возникший у Общества в результате недобросовестного отношения Работника к исполнению своих должностных обязанностей.

В случаях, предусмотренных федеральным законом, Работник возмещает Обществу убытки, причиненные его виновными действиями (бездействием). При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО КОНТРАКТА

5.1. Основанием для прекращения настоящего трудового контракта (договора) является:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
 - 4.1) расторжение трудового договора на основе дополнительных оснований (ст. 278 ТК РФ):
 - в связи с отстранением от должности Работника как руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);
 - в связи с принятием высшим органом Общества — общим собранием участников либо уполномоченным собственниками органом — Советом директоров решения о досрочном прекращении трудового договора;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Общества, изменением подведомственности (подчиненности) Общества либо его реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) иные основания, предусмотренные законодательством РФ.

5.2. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. На период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, установленные для других сотрудников общества законодательством, учредительными документами, Положением о персонале и другими решениями общего собрания участников.

6.2. На генерального директора оформлена трудовая книжка в порядке, установленном законодательством.

6.3. Работник подлежит всем видам государственного социального страхования на период действия контракта.

6.4. Для обеспечения нормальной работы генерального директора Общества на период действия контракта предоставляет ему рабочий кабинет, телефон, телефакс, др. оргтехнику.

6.5. Для выполнения своих обязанностей генеральный директор вправе по своему усмотрению выезжать в служебные командировки с оплатой в размерах, установленных законодательством.

О выезде в командировку в другую местность генеральный директор обязан заблаговременно уведомить председателя Совета директоров, а также указать лицо, на которое возлагаются обязанности Генерального директора, в период его отсутствия.

6.6. В случае расторжения трудового договора на основании абз. 2 подп. 4.1 п. 5.1 настоящего договора при отсутствии виновных действий (бездействия) Работника как руководителя Общества, Работнику выплачивается компенсация за досрочное расторжение договора в размере _____

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

7.1. Работник обязан выполнить следующие задачи к моменту окончания действия договора:

- обеспечение рентабельности не ниже _____% в год
- общая сумма выручки Общества за _____ должна достигнуть _____руб. (включая НДС);
- валовая прибыль Общества за 200_ г. (без НДС) должна составить _____ руб.;

7.2. Работник обязан ежеквартально предоставлять Совету директоров расчет коэффициента уровня выполнения годового плана (КВП) развития организации. Расчет должен производиться по формуле, утвержденной Советом директоров.

Достижение КВП значения 85% и менее в течение двух кварталов или значения 75% и менее в течение одного квартала принимается критическим для достижения стратегических целей организации и является основанием для отстранения Работника от занимаемой должности с возможностью последующего увольнения Работника (расторжение трудового контракта по инициативе Общества).

7.3. Работнику выплачивается вознаграждение за выполнение поставленных перед ним задач по достижению стратегических целей организации на момент окончания действия договора. Указанное вознаграждение рассчитывается как _____ руб. за каждый процент, превышающий 80% достижения стратегической цели развития организации.

7.4. В случае досрочного расторжения настоящего трудового контракта по решению участников либо уполномоченного ими органа (Совета директоров) при отсутствии виновных действий (бездействия) Работника и при условии выполнения им плана стратегического развития организации Работнику выплачивается компенсация в размере трех месячных окладов.

7.5. Помимо должностного оклада, Работнику ежемесячно выплачиваются следующие надбавки и денежные компенсации:

- а) Общество выплачивает вознаграждение в виде премии по результатам работы за год в размере 5% от прибыли Общества _____

8. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

8.1. Условия настоящего трудового контракта носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

8.2. Условия настоящего трудового контракта имеют обязательную юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому контракту оформляются двусторонним письменным соглашением.

8.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового контракта, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

8.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим контрактом, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения, Положением о генеральном директоре, иными локальными корпоративными актами.

8.5. Настоящий контракт составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится в Обществе, а другой — у Работника.

9. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Общество: _____

Работник: _____,
паспорт: серия _____, № _____,
выдан _____

«__» _____ г.,
зарегистрирован по адресу: _____

ПОДПИСИ СТОРОН:

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. По статистике, более 70% коммерческих организаций России имеют организационно-правовую форму ООО. В чем преимущества и недостатки этой формы корпоративного бизнеса?
2. В чем сила и в чем слабость системы корпоративного управления ООО «Свет»?
3. В чем уникальность статуса генерального директора ООО?
4. Кем разработан и чьи интересы выражает представленный в Приложении проект контракта с генеральным директором?
5. Если бы в ООО не был создан Совет директоров, то кто подписывал бы контракт с генеральным директором от лица Общества?
6. Если бы генеральный директор был избран на собрании участников, но контракт с ним подписан бы не был (по вине председателя Совета директоров), то каков бы был статус директора?

7. Какие институты и инструменты обеспечивают корпоративный контроль со стороны собственников над менеджментом компании?
8. Какие возможные ограничительные меры в отношении генерального директора позволят более полно осуществлять контроль над ним со стороны участников?
9. Какая система материального вознаграждения директора предложена в контракте? В чем ее сильные и слабые стороны?
10. Предложите альтернативную систему материального вознаграждения генерального директора.
11. Почему председатель Совета директоров настаивал на включении в контракт дополнительных оснований расторжения трудового договора с руководителем, предусмотренных ст. 278 ТК РФ?