**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**АННОТАЦИЯ**

**выпускной квалификационной работы**

**студента магистратуры**

**по программе «Трудовое право, право социального обеспечения»**

**ФИО:** Кутузова Наталья Михайловна

**Тема выпускной квалификационной работы:** «Особенности материальной ответственности руководителя организации».

Цели и задачи исследования:

- проанализировать законодательные положения, определяющие специфику правового статуса руководителя организации, специфику материальной ответственности руководителя организации;

- рассмотреть теоретические и практические проблемы, определяющие материальную ответственность руководителя организации;

- анализ судебной практики и выявление актуальных проблем, возникающих при привлечении руководителя организации к материальной ответственности

- выработка практических рекомендаций по совершенствованию действующего законодательства по вопросам привлечения руководителя к материальной ответственности;

По результатам проведенного исследования сформулированы следующие выводы:

1.В регулировании труда такой категории работников, как руководитель организации, влияние гражданского права нашло крайне сильное проявление. Одним из примеров этого влияния может служить тот факт, что в отношении руководителя организации Трудовой кодекс Российской Федерации распространяет нормы гражданского права на конкретного работника ([ст. 277](consultantplus://offline/ref=08324C3BE73F89D2C540676AE64B04100D631E6F1A6BC9D608C56FDE6D46445D0AEAAF6206265DD8f8G) Трудового кодекса РФ устанавливает полную материальную ответственность руководителя, расчет убытков, причиненных руководителем организации, осуществляется по нормам гражданского законодательства). Природа этого влияния заключается в обоснованной необходимости защиты интересов собственника в условиях современной рыночной экономики. Однако это только влияние и не более того, ведь, несмотря на схожесть с гражданскими отношениями, отношения по поводу труда руководителя были и остаются по своей природе трудоправовыми.

2. Для руководителя коммерческой организации не установлено ограничение верхнего предела размера выходного пособия при прекращении трудового договора. Следовательно, компенсация, выплачиваемая в соответствии со ст. 279 ТК РФ, может быть предусмотрена в размере выше трехкратного среднего месячного заработка. Судебная практика выплат выходных пособий при прекращении трудового договора с руководителем российских коммерческих организаций свидетельствует о необходимости совершенствования законодательства в этой сфере.

### 3. Пределы, а также случаи нормального хозяйственного риска применительно к трудовым отношениям по возмещению материального ущерба, исключающие материальную ответственность руководителя организации, до сих пор не содержатся ни в трудовом законодательстве, ни в судебной практике. Категория нормального хозяйственного риска применительно к материальной ответственности руководителя организации несомненно важна, поскольку последствия принимаемых им решений не могут быть спрогнозированы однозначно.

4. В настоящее время в трудовом законодательстве нет специального порядка привлечения руководителей организации к материальной ответственности, но как показывает судебная практика, такая необходимость существует. Отсутствие в Трудовом кодексе РФ норм о специальном порядке привлечения руководителя организации к материальной ответственности вызывает трудности на практике и приводит к злоупотреблению правом руководителем организации.

Также были сформулированы практические рекомендации по совершенствованию действующего законодательства, такие как:

### - В Трудовом кодексе РФ необходимо определить максимальный размер выходного пособия при прекращении трудового договора с руководителем коммерческой организации, например, предусмотреть, что совокупный размер выплачиваемого выходного пособия ограничивается десятикратным размером его среднего месячного заработка.

- В Трудовом кодексе РФ или на уровне Верховного Суда РФ дополнительно дать соответствующее разъяснение по поводу случаев и пределов нормального хозяйственного риска или примерный перечень случаев, которых можно отнести к нормальному хозяйственному риску.

- Трудовой кодекс РФ необходимо дополнить нормой о специальном порядке привлечения руководителя организации к материальной ответственности. В данной части предусмотреть, что руководитель организации привлекается к материальной ответственности коллегиальным органом управления (наблюдательным советом, советом директоров) и, что до принятия решения о возмещении ущерба работодатель в лице коллегиального органа управления (ревизионной комиссии, собственника предприятия) обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Это может быть аудиторская проверка, а в отношении руководителей государственных и муниципальных предприятий – ведомственная проверка, проводимая специально созданной комиссией с участием соответствующих специалистов в области бухгалтерского учета, оценки имущества.