**3. Лариса Борисовна Е.**

**ШАРОНОВА**

Слушала вебинар № 246, вопрос о премиях.  В ответе эксперта не совсем поняла, почему руководитель НКО не  вправе принять решение о выплате премии себе.

Устав организации  однозначно определяет вопросы финансового учёта (заключение договоров, в том числе трудовых, определение порядка пользования имуществом и прочее) к исключительной компетенции единоличного исполнительного органа – председателя. Именно он определяет порядок премирования. В Положении по оплате труда прописано, например, основание для выплаты премии АУП, в т.ч. руководителю – в связи с успешной реализацией проектов. Или все же нужно оформлять Решением Правления?

ОТВЕТ:

В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" : Структура, компетенция, порядок формирования и срок полномочий органов управления некоммерческой организацией, порядок принятия ими решений и выступления от имени некоммерческой организации устанавливаются учредительными документами (п.1.ст.28)

В соответствии со ст.29 закона №7-ФЗ, Уставом ассоциации, как и большинства НКО - Высшим органом управления является - Общее собрание.

Основная функция высшего органа управления некоммерческой организацией - обеспечение соблюдения некоммерческой организацией целей, в интересах которых она была создана.

К исключительной компетенции высшего органа управления НКО относится решение, в частности, вопросов: определение приоритетных направлений деятельности НКО, принципов формирования и использования ее имущества.

Более подробно об исключительной компетенции высшего органа управления НКО прописано в УСТАВЕ каждой НКО

Основной документ, в котором прописано, как должно быть использовано имущество НКО – это Смета расходов – которую утверждает – высший орган управления (ВОУ).

А вот за исполнение, этой Сметы – отвечает Единоличный Исполнительный Орган (ЕИО) – руководитель НКО.

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются

* Трудовым кодексом РФ,
* другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, …
* учредительными документами организации,
* локальными нормативными актами НКО,
* трудовым договором (ст. 274 ТК РФ).

Руководитель организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее ЕИО (ст. 273 ТК РФ).

При этом такая работа должна осуществляться в интересах, под управлением и контролем Работодателя (ст. 56 ТК РФ).

То есть руководитель вступает с НКО в трудовые отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем (ст. 15 ТК РФ).

Трудовой договор с руководителем НКО должен подписать представитель Работодателя, назначенный для этого собранием ВОУ НКО, на котором был избран руководитель (члены правления).

В Трудовом договоре должно быть прописано:

1. *Предмет Трудового договора*

*1.1. Работник назначается на должность директора «НКО» (далее - Организация) на основании Решения \_\_ от "\_\_"\_ \_\_г. N \_\_\_\_......*

*5. Права и обязанности Работника*

*5.1. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя руководство текущей деятельностью Организации на период действия настоящего Трудового договора.*

*5.2. Работник самостоятельно решает все вопросы деятельности Организации, отнесенные к его компетенции настоящим Трудовым договором, Уставом Организации, должностной инструкцией, решениями Организации, а также действующим законодательством Российской Федерации.*

*3. Условия оплаты труда Работника*

*3.1. За исполнение трудовых (должностных) обязанностей Работнику устанавливается должностной оклад в размере \_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в месяц.*

*3.2. Работодателем устанавливаются доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Размеры и условия таких доплат, надбавок и поощрительных выплат определены Положении о премировании, с которым Работник ознакомлен при подписании настоящего Трудового договора.*

*6. Права и обязанности Работодателя*

*6.2. Работодатель имеет право:*

*6.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.*

*6.2.2. Требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, определенных в настоящем Трудовом договоре, бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда.*

*6.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.*

Таким образом, с точки зрения трудового права руководитель НКО - такой же Работник, но только с особым статусом (ст. ст. 273, 274 ТК РФ).

Автор вопроса указывает, что в Уставе их организации прописано, что  председатель, являясь ЕИО

- решает вопросы финансового учёта, в т.ч.- заключает хозяйственные и трудовые договоры, определяет (??) порядок пользования имуществом и прочее…

- определяет порядок премирования (??)

Однако, в ТК РФ указано, что структура и содержание Положения об оплате труда и премирования определяются Работодателем самостоятельно исходя из специфики деятельности, финансовых возможностей и штата организации ([ч. 4 ст. 135](consultantplus://offline/ref=3E7FBE491C64BAC6A3BCAFA8DA89C06A405D43E16D521FF0450E5B4C8BEF269FE537F0B9649BB77B16612C93FDF496851C481B0ED4HDWFV) ТК РФ).

Кроме того, в локальном акте должны быть урегулированы такие основания и условия как перечень должностей работников, которые премируются, размеры и критерии самого премирования,  периоды премирования.

В Статье 191. Поощрения за труд указано: Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Не соблюдение этого требования является нарушением статьи [191](https://www.1kadry.ru/#/document/99/901807664/XA00RS62OS/) ТК РФ, которая требует, чтобы решение о премировании сотрудника принимал Работодатель.

Следует иметь в виду, что вся деятельность НКО и его работников должна осуществляться в рамках Устава и Сметы (Фин.плана).

А значит все выплаты по уставной деятельности должны быть прописаны в Смете, утвержденной ВОУ, желательно с указанием источника финансирования.

В иных случаях, наемный руководитель НКО не вправе назначить премию не только самому себе, но и др. работникам НКО (даже при наличии соответствующего приказ на ***успешную реализацию проекта***), если такая премия не предусмотрена [системой оплаты труда организации](https://www.1kadry.ru/#/document/86/144181/) и ТД, а также если она не заложена в СМЕТУ расходов НКО.

Кроме того, использование средств на расходы не предусмотренные Сметой, является их нецелевым использованием, а значит являются объектом налогообложения.

***Вопрос: Или все же нужно оформлять Решением Правления?***

Ответ: Все выплаты, в том числе премии руководителю организации должны, производится в соответствии со Сметой расходов, утвержденной высшим органом управления НКО.

Справка

В определении ВС РФ от 16.12.2022 № 305-ЭС22-11727, указано, что поскольку Устав общества не предоставлял генеральному директору право устанавливать премии в отношении себя лично и премировать себя по своему усмотрению, то на основании статьи 191 ТК РФ он вправе издавать приказы о поощрении работников, находящихся в его подчинении, но не в отношении самого себя,