

Электронный журнал

*справочник руководителя*

*Учреждения  
Культуры*

Экономика и финансы

### **Как руководителю защитить свое право на премии и надбавки**

Рассмотрим на примере показательных судебных дел, как действовать руководителю, защищая свои права на стимулирующие выплаты.

1 Директор учреждения культуры А. обратился в суд с иском к учредителю. Он просил признать незаконным лишение его премии за кредиторскую задолженность перед поставщиком коммунальных услуг.

В доказательство своей позиции А. привел факты:

- от него не требовали и он не давал письменных объяснений по наличию кредиторской задолженности;
- в перечне критериев оценки эффективности деятельности руководителя учреждения не указано, что за кредиторскую задолженность снижается или не выплачивается премия;
- задолженность была частично погашена, и долг перед поставщиками услуг был уменьшен.

К тому же допущенная задолженность не зависела от А. как руководителя, поскольку учредитель вовремя не выделил средства на выполнение задания.

Суд удовлетворил требования истца ([Апелляционное определение Пермского краевого суда от 23.04.2012 по делу № 33–3433](#)).

В описанной ситуации суда можно было избежать. Давайте разберем ошибки, которые допустил истец.

**Ошибка 1.** В доказательство своей позиции А. приводит факт, что объяснительных записок по возникновению кредиторской задолженности учредитель с него не требовал.

### **Совет**

Если проступок допущен по не зависящим от вас причинам, как можно скорее поставьте об этом в известность учредителя. Напишите докладную записку в свободной форме на бланке учреждения, поясните сложившуюся ситуацию. Это поможет избежать суда либо иметь на руках доказательства своей добросовестности.

**Ошибка 2.** А. утверждает, что в перечне критериев оценки эффективности деятельности руководителя учреждения отсутствует критерий о наличии кредиторской задолженности.

Однако суд установил, что в Положении о стимулировании труда руководителей муниципальных учреждений, утвержденном постановлением главы городского поселения, предусмотрен показатель «отсутствие кредиторской задолженности» и указана сумма депремирования за его невыполнение.

### **Совет**

Прежде чем ссылаться на нормативные документы (как и перед тем как подписывать любой документ), внимательно изучите их. Лучше, если это сделаете вы, а не судьи.

Третий аргумент истца можно взять на вооружение. А. поступил верно, предприняв меры по уменьшению задолженности. И хотя задолженность не была погашена полностью, его намерения и действия были приняты судом во внимание. Учредитель не может не учитывать это обстоятельство.

## Совет

Чтобы не доводить учредителя до бессмысленного суда, сразу сообщите о том, что вы решаете проблему самостоятельно.



2

Учреждение культуры обратилось в суд с исковыми требованиями к заместителю директора учреждения Б. о взыскании излишне выплаченной зарплаты.

Иск подан во исполнение предписания финансового управления.

Б. замещала временно отсутствовавшего по болезни руководителя. От основной работы Б. не освободили, а за фактически отработанное время замещения руководителя выплачена разница в окладах.

В период замещения директора Б. издала приказ о выплате премии стимулирующего характера заместителю директора, то есть себе. Но в то же время Б. допустила нарушения в деятельности учреждения, и учредитель издал приказ о наложении дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения.

Проверка указала, что Б. неправомерно выплачены премия и разница в окладах и с нее необходимо взыскать всю сумму.

Суд частично удовлетворил иск и постановил взыскать только выплаченную разницу в окладах за период замещения директора ([Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 19.05.2015 по делу № 33–1919/2015](#)).

Давайте разберемся, почему суд был на стороне Б. в части стимулирующей выплаты.

Б. назначила себе премии как заместителю директора. Это правильно: выплаты стимулирующего характера работникам устанавливает руководитель.

Б. не назначила себе стимулирующих выплат как руководителю. Это тоже верно: выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливает учредитель.

Учредитель тоже не назначал стимулирующих премий Б., поскольку она замещала директора без освобождения от основной работы с выплатой разницы в окладах за фактически отработанное время. Эта выплата и есть компенсация ([ст. 60.2 Трудового кодекса РФ](#)). При этом за Б. сохранялось право на все стимулирующие и иные выплаты, установленные ей как заместителю директора.

Финансовый орган неправильно оценил ситуацию. Суд постановил вернуть выплаченную разницу в окладах за замещение руководителя, поскольку в этот период Б. допустила нарушения.

### **Совет**

Если замещаете руководителя и вас не освободили от основной работы, назначайте себе премию только как работнику. Делайте это в разумных пределах, поскольку отсутствие руководителя может быть кратковременным и у него будут свои аргументы к назначению стимулирующих выплат.