

**Позиция Российского профсоюза работников культуры
по проекту федерального закона
«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации
в связи с совершенствованием регулирования труда
творческих работников»**

(в части совершенствования регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, музыкальных и танцевальных коллективов, концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений)

Российский профсоюз работников культуры считает целесообразным выделение отдельной главы в структуре Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) - дополнение главой 52² «Особенности регулирования труда творческих работников» в целях системного регулирования трудовых отношений творческих работников.

Полностью поддерживается правовое регулирование периода, в течение которого творческий работник не участвует в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, и определение гарантий – оплата в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного) оклада (ст. 336^б). Указанная норма вводит правовое регулирование этого периода, определяет, что этот период не является простым и вводит гарантии по минимальному размеру оплаты этого периода.

Предлагается в законопроекте выделить отдельные нормы, регламентирующие порядок оплаты работы творческих работников в ночное время, порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаты труда в эти дни. При этом в этих нормах предлагается указать минимальные гарантии повышенного размера оплаты труда при работе в указанные дни.

Вместе с тем, Российский профсоюз работников культуры выражает несогласие со следующими позициями, изложенными в **статье 1 законопроекта:**

1) **Пункт 4 части первой, абзац второй:** законопроектом предлагается в статье 153 ТК РФ в части четвертой после слов «другой день отдыха» дополнить словами «, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом». Указанные изменения не поддерживаются, поскольку часть пятую ст. 153 ТК РФ, регулиующую оплату труда творческих работников в выходные и нерабочие праздничные дни, предлагается признать утратившей силу.

В части третьей ст. 336-5 законопроекта указано, что «в случае привлечения творческих работников театров, музыкальных и танцевальных коллективов, концертных организаций и цирков к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работодатель имеет право самостоятельно

выбирать, будет ли им произведена оплата труда за такие дни или предоставлен другой день отдыха». Указанная норма не поддерживается, поскольку существенно ухудшается положение творческих работников по сравнению с трудовым законодательством. Часть четвертая статьи 153 ТК РФ предусматривает право работника на предоставление ему другого дня отдыха.

2) Статья 336⁵. Особенности заключения трудовых договоров с творческими работниками:

часть первая: предлагается изложить в следующей редакции:

«С творческими работниками заключаются трудовые договоры на неопределенный срок в соответствии со статьей 58 настоящего Кодекса и по соглашению сторон могут заключаться срочные трудовые договоры на срок не более пяти лет.». Указанная редакция определяет регулирование вопросов заключения трудовых договоров на неопределенный срок с творческими работниками, поскольку новая глава 52-2 не содержит отсылки к правовому регулированию этого института ТК РФ и не содержит каких-либо особенностей в отношении творческих работников, работающих на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок;

часть третья: предлагается вопросы порядка привлечения творческих работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаты труда определить в самостоятельной норме, посвященной этим вопросам. РПРК категорически против предоставления работодателю единоличного права на определение порядка оплаты труда за работу в такие дни или предоставления другого дня отдыха. Представляется, что введение подобной нормы существенно ухудшает положение творческого работника по сравнению с трудовым законодательством и недопустимо. Учитывая особенности функционирования учреждений культуры, возможные проблемы по предоставлению дня отдыха по желанию работника без учета интересов учреждения культуры, предлагается установить право работника на предоставление ему другого дня отдыха и определить период, в течение которого работодатель обязан предоставить по желанию работника другой день отдыха, например, в течение 3-6 месяцев;

часть четвертая: редакция законопроекта необоснованно ухудшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством и противоречит части второй ст. 58 ТК РФ, поскольку учет характера предстоящей работы и условия ее выполнения диктуют императивность срочного трудового договора (ч.1 ст. 59 ТК РФ), а не соглашение сторон о возможности заключения срочного трудового договора (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

В действующей редакции части второй ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Предлагается изложить в редакции:

«По соглашению сторон с творческим работником может быть заключен срочный трудовой договор на срок не более пяти лет»;

часть восьмая: в первом предложении слова «до пяти лет» предлагается заменить словами «не более пяти лет», что соответствует ст. 58 ТК РФ;

части пятая-восьмая: предлагается выделить в отдельную норму в новой главе, поскольку они не входят в предмет регулирования статьи 336-5 законопроекта.

3) Статья 336⁸. Особенности регулирования труда женщин – творческих работников:

Предлагается исключить второе предложение, так как при заключении трудового договора трудовая функция творческого работника может не предполагать подъем и перемещение тяжестей вручную. В этом случае априори требовать предоставления женщиной-творческим работником предоставления медицинского заключения при заключении трудового договора – избыточное требование. В случае изменения трудовой функции женщина – творческий работник обязана будет предоставить соответствующее медицинское заключение.

4) Статья 336⁹. Особенности замещения должностей отдельных категорий творческих работников

Часть первая: законопроект предлагает ввести оценку востребованности творческих работников, работающих на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Предлагается исключить проектируемую норму, поскольку введение нового института серьезно ущемляет трудовые права и положение творческих работников, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок. Введение оценки востребованности творческих работников за исключением творческих работников, работающих на условиях срочных трудовых договоров, по существу, направлено на искоренение института трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, в учреждениях культуры, а также на создание атмосферы вражды между этими двумя категориями работников.

Негативные последствия введения института оценки востребованности приведут практически к утрате театрами статуса репертуарных театров, поскольку будет отсутствовать преемственность школы и традиций при часто сменяющемся составе творческих работников в театрах.

По мнению работников культуры, введение оценки востребованности творческих работников предоставляет работодателю неограниченные права по расторжению трудовых договоров с творческими работниками, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, по мотиву их невостребованности. В основном, это работники немолодые.

По мнению РПРК, невостребованность творческого работника – это не вина работника, а его беда, которая обусловлена неквалифицированными действиями работодателя, менеджмента учреждений культуры. В проектируемой норме предлагается ввести ответственность за просчеты в кадровой, репертуарной политике учреждений культуры не на работодателя, а на работника, что недопустимо.

Представляется, что ТК РФ содержит достаточно инструментов для эффективной работы учреждений культуры и управления персоналом, в т.ч. с творческими работниками.

Так, статья 81 ТК РФ предусматривает случаи расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя (п.3 ч.1 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; п.5 ч.1 – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; п.6 ч.1 – однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей). Указанные нормы позволяют работодателю активно влиять на эффективность работы учреждения культуры и управления персоналом.

По мнению РПРК, востребованность творческого работника в основном зависит от грамотно подобранного репертуара и комплектования творческих трупп, организации поддержки профессионального мастерства творческих работников, что является исключительно прерогативой работодателя. В настоящее время о востребованности творческого работника можно судить по результатам государственного и общественного признания его творческой деятельности (присвоение творческим работникам государственных и ведомственных наград, почетных званий, аншлаги на спектакли, концерты и т.д.)

Считаем, что необходимости во введении нового института - оценки востребованности творческого работника - нет. Имеющихся инструментов управления, в т.ч. в кадровой работе в учреждениях культуры, достаточно. Введение института оценки востребованности приведет к полному вытеснению трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, что содержит риски утраты преемственности творческих школ, творческих династий, статуса репертуарных театров;

часть вторая: представляется, что Положение об оценке востребованности творческих работников должно содержать еще и критерии востребованности творческих работников. Однако сформировать объективные, не зависящие от субъективного отношения к работнику, критерии практически невозможно.

Невостребованность творческого работника проявляется в его незадействовании в репертуаре учреждений культуры. Но обусловлена она, чаще всего, отсутствием литературного материала, пьес, сценариев, особенно для возрастных категорий творческих работников, о чем как о беде, говорят многие Народные артисты СССР, Народные артисты Российской Федерации.

Кроме того, обстоятельства личного характера, особенности взаимоотношений творческих работников с режиссерами, художественными руководителями учреждений культуры чаще всего приводят к невостребованности творческих работников.

Считаем, что это не вина работников, а их беда.

Кроме того, введение оценки востребованности не ставит перед собой цели поднять востребованность творческого работника путем повышения его

квалификации, поиска подходящего литературного материала, сценариев для обновления репертуара и обеспечения большей занятости работников. К сожалению, просматривается одна цель - создать работодателю максимально комфортные условия для того, чтобы уволить неудобных и немолодых работников путем приклеивания им ярлыка «не востребован». Уволенный по причине невостребованности работник в дальнейшем не будет иметь даже надежды устроиться на работу в другое учреждение культуры. С таким подходом РПРК согласиться не может.

Перечень должностей творческих работников, в отношении которых проводится такая оценка, согласно законопроекту утверждается Минкультуры России с учетом мнения РТК. Однако перечень творческих работников утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 г. № 252.

Часть третья: следует учесть, что руководитель организации не относится к перечню творческих работников, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 г. № 252, в связи с чем позицию «руководитель организации» предлагаем исключить. Тем более, учитывая, что согласно законопроекту оценочную комиссию формирует самостоятельно работодатель, вряд ли можно быть уверенным в объективности работы комиссии при оценке востребованности самого руководителя.

В последнем абзаце части третьей указаны иные лица, предусмотренные коллективным договором, в отношении которых оценка востребованности не проводится. В данном случае эта норма противоречит части второй этой нормы, которой определено, что этот перечень утверждается Минкультуры России с учетом мнения РТК.

Часть четвертая: согласно законопроекту работодатель самостоятельно формирует оценочную комиссию, в состав оценочной комиссии входит не менее одной четверти от общего числа членов оценочной комиссии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или представителей работников. Представляется, что не лишним стало бы обязательное участие в ней (в соответствии с уровнем учреждения культуры) представителя федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере культуры, соответствующего органа исполнительной власти в субъекте Российской Федерации, органа местного самоуправления.

Предлагается увеличить до половины число представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или представителей работников, что позволит сформировать более объективный подход к оценке творческой востребованности работника.

Часть пятая: предлагается расширить перечень решений оценочной комиссии и дополнить пунктом о повышении квалификации, дополнительном обучении творческого работника в целях реализации его

творческого потенциала. Представляется, что работодатель обязан принять все меры по обеспечению занятости в репертуаре творческих работников.

Кроме того, наименование статьи не соответствует ее содержанию, о замещении должностей творческих работников норм не содержится.

5) Статья 336¹¹: Особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями творческих работников

Представляется, что значительное увеличение срока предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию – от месяца до трех месяцев вместо не менее двух недель – серьезно нарушает трудовые права и свободы творческого работника. Представляется возможным некоторое увеличение срока предупреждения об увольнении по собственному желанию, но только в отношении солистов, исполняющих главные роли в репертуаре.

Предложение о введении дополнительных оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, а именно: увольнение в связи с неявкой творческого работника на оценку востребованности без уважительных причин либо отказом творческого работника от прохождения оценки востребованности; отсутствием востребованности творческого работника в репертуаре (программе) театра, музыкального и танцевального коллективов, концертной организации и цирка, подтвержденной результатами оценки востребованности, не может быть поддержано по основаниям, указанным в возражениях к ст. 336-9 проекта федерального закона.