

Электронный журнал

*справочник руководителя*

*Учреждения  
Культуры*

Трудовые отношения

**Татьяна Марголина: «Игнорировать публичный статус руководителя учреждения культуры неприемлемо»**

**Татьяна Марголина**

уполномоченный по правам человека в Пермском крае

Уполномоченный по правам человека в Пермском крае ТАТЬЯНА МАРГОЛИНА занимается медиацией при разрешении конфликтов на местном уровне. Омбудсмен рассказала нашему журналу о том, в чем ущемляются трудовые права руководителей учреждений культуры и что этому можно противопоставить.



**Татьяна Ивановна, часто ли Вам приходится защищать права руководителей учреждений культуры?**

Сами руководители государственных и муниципальных учреждений культуры редко жалуются на свое положение. Но поступают обращения от сотрудников учреждений, чаще всего библиотек, и от жителей муниципальных образований Прикамья. Первые жалуются на сокращение и невыплату денежных средств, а вторые — на закрытие сельских клубов, домов культуры, библиотек.

Я неоднократно обозначала проблему незащищенности трудовых прав руководителей государственных и муниципальных учреждений, в том числе в своих ежегодных докладах. По всем обращениям направляются письма в надзорные органы для проведения проверок — в прокуратуру, государственную инспекцию труда в Пермском крае.

Если обнаруживаются нарушения трудового законодательства в части оплаты труда, права заявителей восстанавливают в основном благодаря прокурорскому надзору. Но чаще речь идет не о материальной составляющей, а об унижении человеческого достоинства при расторжении трудовых отношений. Именно эти две группы исков наиболее распространены — споры о причине увольнения и невыплате заработной платы.



### **Какова Ваша позиция по норме Трудового кодекса РФ об увольнении руководителя без предупреждения и объяснения причин?**

Расторгнуть трудовой договор с руководителем организации по [пункту 2](#) статьи 278 Трудового кодекса РФ можно независимо от срока действия договора, а также без указания мотивов решения о его прекращении. Это следует из [постановления Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 года № 21](#) и [определения Конституционного Суда РФ от 23 октября 2014 года № 2303-О](#).

Однако Конституционный Суд РФ говорит о том, что эта норма не предоставляет собственнику неограниченную свободу усмотрения при принятии такого решения. Он не вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления правомочия, не принимая во внимание законные интересы учреждения. Конечно, руководителя не лишают гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации. Учредителя в этом смысле ограничивает общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, а также запрет дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Эти запреты закреплены в статьях [17](#) и [19](#) Конституции РФ.

Возможность уволить руководителя учреждения без объяснения причин создана прежде всего для того, чтобы защитить права собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом. Но трудовой договор с руководителем учреждения должен расторгаться из-за существенных обстоятельств, когда продолжение трудовых отношений препятствует реализации и защите прав и законных интересов собственника.



## **Руководители учреждений культуры «страдают» от этой статьи наравне с руководителями организаций других сфер?**

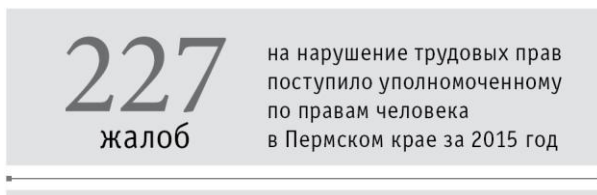
С увольнением руководителей государственных и муниципальных учреждений, которые несут общественно-социальную нагрузку, ситуация особая. Речь идет об учреждениях в сфере образования, культуры и здравоохранения.

Если учредитель решит уволить руководителя такого учреждения, это решение затронет публичные интересы и будет способно изменить культурную конъюнктуру, а также предопределить доступ людей к культурным ценностям и реализацию права на приобщение к ним. В этой ситуации имеет смысл учитывать мнение населения: представителей общественных объединений, профессиональных и экспертных сообществ, а также трудовых коллективов. Это позволит учредителю соблюсти публичные интересы при принятии решения о прекращении трудовых отношений с руководителем.

Нужно помнить и положения [Основ законодательства Российской Федерации о культуре](#). Представительная, исполнительная и судебная власти в Российской Федерации выступают гарантом прав и свобод всех субъектов культурной деятельности, защищают эти права и свободы посредством законодательной и иной нормативной деятельности, разработки и осуществления государственной политики культурного развития, пресечения посягательств на права и свободы в области культуры.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления не вмешиваются в творческую деятельность граждан и их объединений, государственных и негосударственных организаций культуры. Исключение составляют случаи, когда такая деятельность ведет к пропаганде войны, насилия и жестокости, расовой, национальной, религиозной, классовой и иной исключительности или нетерпимости, порнографии.

Запретить какую-либо культурную деятельность может только суд и только если нарушено законодательство.



### **Может ли руководитель повлиять на учредителя, договориться с ним?**

Главным должно стать понимание и принятие того, что руководитель учреждения культуры имеет особенный публичный и общественный статус. И игнорировать этот

статус при принятии решения об увольнении неприемлемо. Я считаю, что проблема должна решаться не точечно (то, что вы называете «договориться с учредителем»), а системно. Следует защищать права всего круга таких работников.

Приказ об увольнении — решение одного человека, но готовить его необходимо с учетом мнения общественности и трудового коллектива. Вполне уместны здесь и примирительные процедуры, очень жаль, что они мало используются при разрешении трудовых конфликтов.



**Какие действия или, возможно, изменения законодательства, на Ваш взгляд, помогут защитить трудовые права руководителя?**

Необходимо создать защитные механизмы для трудовых прав руководителей государственных учреждений: руководителя должны предупреждать об увольнении, на период трудоустройства за ним должен сохраняться средний заработок, предусмотренный трудовым законодательством, решение об увольнении должно приниматься коллегиально. Также требуется разработать объективные критерии эффективности работы руководителей и включить эти критерии в трудовой договор. Кроме того, для разрешения трудовых споров учредителей и руководителей краевых учреждений во внесудебном порядке нужно использовать посреднические процедуры.



**Кроме судов, куда могут обращаться руководители учреждений культуры для защиты своих прав?**

Помочь в этом вопросе может прокуратура и государственная инспекция труда. Она защищает трудовые права и занимается трудовыми спорами вне зависимости от сферы трудовой деятельности обратившегося.