

Севостьянов Максим Владимирович

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА АРТИСТА КАК РАБОТНИКА КОНЦЕРТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье выявляются особенности регулирования труда артиста как работника концертной организации. В соответствии с системой трудового права России эти особенности проявляются в механизме заключения трудового договора, в применении режима рабочего времени, в оплате труда в период простоя, а также в других случаях. На основе проведенного анализа предлагаются дополнения в Трудовой кодекс РФ.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2012/8-1/47.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2012. № 8 (22): в 2-х ч. Ч. I. С. 183-185. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2012/8-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

Список литературы

1. Каптерев П. Ф. Дидактические очерки. Теория образования // Избранные педагогические сочинения. М.: Педагогика, 1982. С. 270-652.
2. Лысак И. В. Общество как саморазвивающаяся система. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. 112 с.
3. Назаров В. Н. Философия в вопросах и ответах. М.: Гардарики, 2004. 320 с.
4. Смелзер Н. Социология / пер. с англ. М.: Феникс, 1994. 688 с.
5. Современный философский словарь / под общ. ред. В. Е. Кемерова. М.: Академический проект, 2004. 861 с.
6. Соловьев В. С. Оправдание добра. Нравственная философия // Соловьев В. С. Сочинения: в 2-х т. М.: Мысль, 1988. Т. 1. С. 47-548.

WAYS OF PERSONALITY SOCIALIZATION IN MODERN SOCIETY

Kirill Borisovich Safonov, Ph. D. in Philosophy

Department of Foreign Languages

Novomoskovsk Institute (Branch) of Russian Chemical-Technological University named after D. I. Mendeleev

k_b_s_k_b@list.ru

The author analyzes the main ways of personality socialization and social adaptation in relation to modern society conditions, pays special attention to the consideration of labour activity and education socialization as major institutions, which interrelation in the process of personality formation is indicated by social values system development, and determines the axiological preconditions of socialization as the main factor of the all-round development of personality as an integral part of modern society.

Key words and phrases: society; socialization; labour activity; education; social values.

УДК 349.22

Юридические науки

В статье выявляются особенности регулирования труда артиста как работника концертной организации. В соответствии с системой трудового права России эти особенности проявляются в механизме заключения трудового договора, в применении режима рабочего времени, в оплате труда в период простоя, а также в других случаях. На основе проведенного анализа предлагаются дополнения в Трудовой кодекс РФ.

Ключевые слова и фразы: артист; концертная организация; особенности регулирования труда; трудовой договор; рабочее время; оплата труда.

Максим Владимирович Севостьянов, к.ю.н.

Кафедра гражданского права и процесса

Волжский гуманитарный институт (филиал) Волгоградского государственного университета

max.sevostyanov@vgi.volsu.ru

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА АРТИСТА
КАК РАБОТНИКА КОНЦЕРТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ[©]

Актуальность темы обусловлена тем, что от создания новых конкурентоспособных услуг, к которым относятся и концертные услуги, зависит модернизация современной России [1]. Однако в настоящее время существуют проблемы, связанные с совершенствованием возмездного оказания концертных услуг [5, с. 104-105]. Одна из таких проблем заключается в том, что зачастую не учитываются особенности правового регулирования труда артистов, непосредственно оказывающих концертные услуги и выступающих, как правило, в статусе работников концертных организаций.

Таким образом, **целью** публикации является исследование особенностей регулирования труда артистов как работников концертных организаций. Для достижения цели необходимо решить **задачи**: 1) определить природу категорий «артист» и «концертная организация» в системе трудового права; 2) выявить и систематизировать по группам особенности регулирования труда артиста.

Рассмотрим последовательно решения поставленных задач. Однако при этом следует заметить, что особенности правового регулирования труда артистов обусловлены комплексным характером воздействия норм источников права в целом и Гражданского кодекса РФ в частности на возмездное оказание концертных услуг [6, с. 164-166]. Кроме того, под системой трудового права будет пониматься совокупность правовых институтов, регулирующих трудовые и иные, непосредственно связанные с ними, отношения, нормы которых закреплены в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ).

Суть решения **первой задачи** заключается в определении правового статуса исследуемых лиц – «артиста» и «концертной организации» – в системе трудового права. Как известно, субъектами трудового права являются участники трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений. Согласно ст. 15 ТК РФ

трудовые отношения возникают между *работником* и *работодателем*. Таким образом, необходимо установить, кто из интересующих нас лиц является работником, а кто – работодателем.

Проведенный анализ ст. 20 ТК РФ позволяет сформулировать определение: «*артист как работник концертной организации – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (концертной организацией)*».

ТК РФ причисляет к работодателям не только юридических лиц (организации), но и физических лиц (индивидуальных предпринимателей, граждан). Возникает закономерный вопрос: почему в качестве работодателя мы используем категорию «концертная организация»? Анализ норм ТК РФ (ст. 63, 94, 268 и др.) позволяет сделать вывод о том, что особенности регулирования труда артистов возникают только при исполнении ими трудовой функции в организациях. Например, ст. 63 ТК РФ начинается с фразы: «В организациях кинематографии... концертных организациях...». Подобная конструкция правовых норм предусмотрена и в перечисленных статьях Кодекса.

Таким образом, «*концертная организация (работодатель) – юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с артистом (работником)*».

Для решения **второй задачи** необходимо обратить внимание на одну из особенностей метода правового регулирования трудовых отношений – сочетание единства и дифференциации, что означает предъявление законом *единых* требований ко всем работникам и предъявление *дифференцированных* требований к отдельным категориям работников.

Специфика регулирования труда творческих работников в целом и артистов концертных организаций в частности устанавливается не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в некоторых случаях и трудовыми договорами (ст. 351 ТК РФ). Таким образом, **первая группа особенностей** заключается в локально-договорном характере регулирования труда. В практике трудовых отношений это означает, что артист и концертная организация имеют право самостоятельно устанавливать особенности правового регулирования посредством принятия локальных нормативных актов концертной организации, включением таких условий в коллективные и трудовые договоры. Однако эти нормы и договорные условия должны касаться не всех элементов трудовых отношений, а только тех из них, которые указаны в ТК РФ (продолжительность ежедневной работы (ст. 94), работа в ночное время (ст. 96), оплата времени простоя (ст. 157) и др.).

Вторая группа особенностей связана с механизмом заключения трудового договора. О правовой сущности трудового договора высказано много мнений в научной и учебной литературе. Заметим, что названная категория представляет собой не только правовой институт трудового права, но и раздел ТК РФ (раздел III), обязательство, а также соглашение между работником и работодателем. Кроме того, современный трудовой договор выступает средством охраны трудовых прав граждан [7, с. 11-15]. Таким образом, механизм заключения трудового договора позволяет реализовать названные критерии в практике трудовых отношений посредством следующих элементов: 1) возраста заключения трудового договора; 2) срока трудового договора; 3) характера трудовой функции.

Рассмотрим эти элементы подробнее. Согласно ст. 63 ТК РФ *заключение* трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Однако в концертных организациях допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет. Следовательно, работник-артист по своему правовому положению может быть малолетним гражданином, не обладающим полной гражданской дееспособностью. В этом случае работодателю необходимо соблюсти условия: 1) получить согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства; 2) определить характер трудовой функции работника – участие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений; 3) обеспечить условия труда без ущерба здоровью и нравственному развитию «малолетнего» работника. Кроме того, трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном), а в разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. Таким образом, названный орган, не являющийся стороной трудового договора, влияет на формирование его условий, определяя одну из особенностей заключения этого соглашения.

Как известно, трудовой договор может заключаться *на неопределенный и определенный срок* (ст. 58 ТК РФ). Однако в практике трудовых отношений возникают трудности в определении оснований заключения срочного трудового договора. Такое положение обусловлено тем, что при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, срочный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Именно поэтому ТК РФ законодательно закрепил основания для заключения этого вида договора (ст. 59). Проведенный анализ статьи позволяет сделать вывод о том, что по соглашению артиста и концертной организации может быть заключен срочный трудовой договор. Таким образом, правовое положение указанных субъектов является одним из оснований для заключения трудового договора на определенный срок, что подтверждается материалами судебной практики. Так, Ш. обратилась в суд с иском к организации «Центр культуры «Сцена» о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок. Однако суд пришел к выводу, что по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с творческими работниками в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Перечень) [3]. Согласно п. 4 раздела 1 должность артиста входит в Перечень. Таким образом, срочный трудовой договор с Ш. был заключен обоснованно [4].

С точки зрения теории права *трудовая функция* представляет собой предмет трудового договора. Согласно ст. 57 ТК РФ трудовая функция является обязательным для включения в трудовой договор условием

и представляет собой работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией. Поскольку должность «артист» входит в Перечень, то и название трудовой функции должно соответствовать указанному в нем требованиям.

Третья группа особенностей связана с продолжительностью рабочего времени, нормальная продолжительность которого не должна превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Названная цифра является основой для определения режимов рабочего времени и продолжительности ежедневной работы для всех работников. Однако продолжительность ежедневной работы артистов, порядок их привлечения к работе в ночное время, нерабочие праздничные дни, а также оплата труда в эти дни определяются в соответствии с Перечнем и, наряду с ТК РФ, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Суть рассматриваемых особенностей заключается в том, что работодатель обязан включить в рабочее время время, приходящееся на «поездки и репетиции, а также время на публичное исполнение и спектакли» [2, с. 271].

Особенности **четвертой группы** обусловлены понятием «*простой*». Так, не является простое время, в течение которого артист не участвует в создании и (или) исполнении произведений или не выступает. Указанный период может оплачиваться в размере и порядке, установленными коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Пятая особенность заключается в том, что для артистов, не достигших возраста восемнадцати лет, действуют исключения по отношению к работникам такого же возраста, но не являющимся артистами. Например, по общему правилу запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 268 ТК РФ). Однако это правило не действует в отношении артистов, участвующих в создании и (или) исполнении произведений в соответствии с Перечнем.

Резюмируя сказанное в публикации, можно сделать следующие **выводы**.

1. Особенности правового регулирования труда артиста, вступившего в трудовые отношения с концертной организацией (наряду с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права), устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2. Исследуемые особенности проявляются: 1) в механизме заключения трудового договора; 2) в применении режима рабочего времени; 3) в оплате труда в период простоя. Кроме того, допускаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни артистов в возрасте до восемнадцати лет в случаях, предусмотренных ст. 268 ТК РФ.

3. Ввиду наличия значительного количества исследуемых особенностей предлагается дополнить ТК РФ специальной главой – «Особенности регулирования труда творческих работников».

Список литературы

1. **Медведев Д. А.** Послание Президента РФ Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. 2011. 23 декабря.
2. **О положении творческих работников:** рекомендация ЮНЕСКО // Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ. 2000. № 25. С. 266-283.
3. **Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации:** постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗРФ). 2007. № 19. Ст. 2356.
4. **Определение Московского городского суда от 6 октября 2011 г. по делу № 33-29610** [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. **Севостьянов М. В.** Актуальные проблемы совершенствования возмездного оказания концертных услуг // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2010. № 1 (32). Ч. 2. С. 104-107.
6. **Севостьянов М. В.** Гражданский кодекс как источник правового регулирования отношений по договору концертных услуг // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2011. № 2 (8). Ч. 3. С. 164-166.
7. **Шаронов С. А.** Трудовой договор как средство охраны социально-трудовых прав граждан: учебное пособие. Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2009. 78 с.

FEATURES OF LABOUR REGULATION OF ARTIST AS CONCERT ORGANIZATION WORKER

Maksim Vladimirovich Sevost'yanov, Ph. D. in Law

Department of Civil Law and Process

VolzhsK Classical Institute (Branch) of Volgograd State University

max.sevostyanov@vgi.volsu.ru

The author reveals the features of the labour regulation of an artist as a concert organization worker, shows that in accordance with the system of labour law in Russia these features appear in the mechanism of employment agreement conclusion, working schedule implementation, remuneration of labour during the period of inactivity, as well as in other cases; and basing on the conducted analysis suggests the amendments to the Russian Labour Code.

Key words and phrases: artist; concert organization; features of labour regulation; employment agreement; working schedule; remuneration of labour.