

В галузі культури запроваджено контрактну форми роботи

Сайт : Вікіновини ;

Режим доступу:

https://uk.wikinews.org/wiki/%D0%92_%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%83%D0%B7%D1%96_%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B8_%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BE_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BD%D1%83_%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8

Президент України підписав законопроект 2669-д, що передбачає переведення на контрактну основу всіх без винятку працівників культури. Відповідне повідомлення з'явилося на сайті Верховної ради України 19 лютого 2016.

Ініціатором законопроекту є депутат від «Самопоміч» Ірина Подоляк. Ще на етапі підготовки законопроект викликав негативну реакцію митців. Митці звертали увагу на те, що примусовий перехід творчих працівників, що працюють на умовах колективних трудових договорів, на строкові контракти — є погіршенням умов праці та звуженням прав та свобод громадян України і суперечить чинному українському законодавству і низці міжнародних актів, зокрема:

- Конституції України (ст.. 43, згідно з тлумаченням Конституційного суду України від 09.07.1998 № 12-рп/98).
- Кодексу законів про працю (ст. 1, 9).
- Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.
- Рекомендації МОП № 166 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.
- Директиви Ради 1991/383/ЄЕС від 25 червня 1991 року.
- Директиви Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року.

З відповідною інформацією до Законодавчого органу звертались, зокрема:

Громадська рада при Міністерстві культури України,

Спілка музикантів України,

Національна спілка кінематографістів України,

Всеукраїнська Профспілка працівників культури України тощо.

На суперечність чинному законодавству і європейським конвенціям вказувало й Головне управління. Зокрема, у висновку зазначається:

«подібний підхід до реалізації заходів, пов'язаних з автоматичним „припиненням безстрокового трудового договору“ у зв'язку з набранням чинності цим Законом, на нашу думку, не враховує усталені європейські стандарти дотримання прав людини при здійсненні люстраційних заходів. Так, практика Європейського суду з прав людини у дотичних до процесу люстрації справах (йшлося про порушення положень статей Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод: 6 — право на справедливий суд; 8 — право на повагу до приватного і сімейного життя; 14 — заборона дискримінації; статті 3 Першого протоколу — право на вільні вибори) свідчить, що критично важливим для збереження правового призначення люстраційних заходів є відповідність механізму люстрації критеріям, розробленим Парламентською Асамблеєю Ради Європи.»

З критикою проекту виступали також керівники національних колективів — Анатолій Авдієвський (хор ім. Верьовки), Мирослав Вантух (ансамбль танцю ім. П.Вірського), Михайло Резнікович (Національний театр імені Лесі Українки). Вони наголошували на неприпустимості переваги директора над художнім керівником, неприпустимості обмеження строку керівництва лише двома термінами, а також і на проблемах, з якими стикнуться працівники творчої галузі: «...на відміну від Заходу, ми не маємо тих соціальних гарантій для працівників галузі, які є там. На сьогоднішній день заробітна

платня у нас не дає можливості зробити серйозні заощадження, що дозволили б звільненій людині деякий час протриматися, а переїхати у пошуках нового місця роботи в інше місто в нашій країні майже неможливо...»

Втім, народні депутати проігнорували і зауваження громадськості та Головного управління і 28 січня 2016 закон було прийнято в другому читанні та в цілому. "За" проголосували 240 депутатів.

Після ухвалення законопроекту в другому читанні музиканти звернулися до Президента України з проханням ветувати закон, як такий, що погіршує умови праці й суперечить чинному законодавству. Зокрема, більше 600 підписів зібрали музиканти Київського національного академічного театру оперети, Національного заслуженого академічного симфонічного оркестру України, Київського академічного молодого театру, Київського муніципального академічного театру опери та балету для дітей і юнацтва, Академічного симфонічного оркестру симфонічного оркестру Національної філармонії України, Національного духового оркестру України, Державного естрадно-симфонічного оркестру тощо. Аналогічний лист написала і профспілкова організація Національної опери України. Але Президент України не звернув уваги на звернення мистецької громадськості, і 19 лютого 2016 підписав закон.

Переваги та недоліки нового закону в галузі культури

Сайт : Соцпортал

Режим доступу : <http://socportal.info/2016/01/30/perevagi-ta-nedoliki-novogo-zakonu-v-galuzi-kul-turi.html#>

28 січня Верховна Рада України прийняла в цілому Закон України «Про внесення змін до деяких Законів України щодо запровадження контрактної форми роботи у галузі культури та конкурсної процедури призначення керівника державного чи комунального закладу культури» (№ 2669-д). За відповідне рішення проголосували 240 народних депутатів.

Закон містить позитивні нововведення, які дають надію на розвиток культурних закладів в Україні, пише видання [kyivmusicclubs](http://www.kyivmusicclubs.com).

Цей законопроект є першою спробою на державному рівні навести лад у закладах культури та дати можливість талановитим професіоналам здійснити якісні зміни у музеях, оркестрах, театрах і т.п. Дуже багато представників української мистецької еліти, які зараз є керівниками таких закладів, протягом останніх місяців активно виступали проти цього законопроекту, адже після його прийняття вони ризикують втратити свої посади.

Наша проблема полягає у тому, що часто ми тримаємось за владу і не застосовуємо її для розвитку тих сфер, за які відповідаємо. Тож будемо чесними: людина, яка працює головним режисером театру десятки років і не дає можливості молодим режисерам реалізовувати їх задуми на сцені державного закладу культури, не може бути рушієм прогресу мистецького простору.

Ось як мінімум 5 переваг новоприйнятого закону:

- Закон запроваджує відкритий конкурс для керівників державних та комунальних установ культури. До цього конкурси майже не проводились, або мали формальний характер, коли наказом зверху призначалась конкретна людина. Новий закон дозволить провести ротацию кадрів та змінити на посадах людей, які тоталітарно «приватизували» мистецькі установи.

- Контрактна форма роботи керівників є найбільш популярною у цивілізованому світі, де керівник закладу культури приходиться до відповідної установи із власним планом роботи на декілька років. 5 років як раз оптимальний термін для реалізації великих перетворень. Цього достатньо для впровадження змін в закладах культури. Обмеження терміном повноважень мотивує до відповідальності керівників за розвиток культурної галузі та змін уявлень про їх роль та завдання.

- Обмеження можливості обіймати керівні посади більше ніж два строки. Таким чином керівник буде орієнтуватись на результат діяльності, а не на утримання службового місця.

- Керівником може стати кожен, хто має досвід роботи у сфері культури, має відповідну освіту, мотивацію та рекомендації. Це створює умови для функціонування соціальних ліфтів для молодих митців та менеджерів.

Зміна радянської свідомості. Цей закон закладає основи для розуміння керівника закладу культури як такого, що найнятий на роботу задля блага держави. Це людина, яка повинна розвивати довірений їй заклад та колектив, спрямовувати свою діяльність на підтримку іміджу України.

Однак у всьому є свої недоліки, тому в тексті закону не вистачає такої вимоги до керівників, як створення ними власної стратегії розвитку, а також наявність у них українського громадянства або обов'язкове отримання останнього при обиранні на посаду.

Незважаючи на це, закон № 2669-д про запровадження конкурсу та контрактної форми для керівників закладів культури є маленькою перемогою для мистецького життя України. Будемо сподіватись, що він дасть нове дихання культурному життю України. Але не забуваймо, що це лише початок, лише перший крок на шляху до модернізації культурних закладів України, які давно не бачили "оновлення", які давно часто живуть "родинними кланами" і стоять осторонь культурного обміну. Нам необхідно вписувати українську культуру у світовий контекст. Без кадрового оновлення розраховувати на це неможливо.

Питання практичної реалізації норм

ЗУ "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури"

Сайт : Київська обласна бібліотека для дітей

Режим доступу : <http://child-library.kiev.ua/index.php/aktualno/1021-pitannya-praktichnoji-realizatsiji-norm-zu-pro-vnesennya-zmin-do-deyakikh-zakonodavchikh-aktiv-ukrajini-shchodo-zaprovadzhennya-kontraktnoji-formi-roboti-u-sferi-kulturi-ta-konkursnoji-protseduri-priznachennya-kerivnikiv-derzhavnikh-ta-komunalnikh-zakladi>

ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ КУЛЬТУРИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКА ОБЛАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ КУЛЬТУРИ УКРАЇНИ

Вих. № 55 від 15.08.2016

Головам районних, міських організацій профспілки працівників культури,

головам первинних організацій профспілки

В зв'язку з впровадженням норм Закону України № 955-УІІ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» направляємо

- рекомендації щодо практичної реалізації норм закону у бібліотечній сфері, розроблені Національною парламентською бібліотекою;

- роз'яснення щодо прирівняння середньої спеціальної освіти до неповної вищої освіти (лист Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 16.03.2011)

Голова обласної організації

профспілки працівників культури

Н.С. Глушаниця

* * *

Питання практичної реалізації норм Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури"

1. Щодо сфери дії Закону Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури" (далі – Закон 955) статтю 24 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» доповнено двома новими частинами такого змісту:

"Керівники державних та комунальних бібліотек, керівники централізованих бібліотечних систем" призначаються на посаду шляхом укладення з ними контракту на п'ять років за результатами конкурсу. Порядок проведення конкурсу та вимоги до кандидатів на посаду **керівника** державної чи комунальної бібліотеки, централізованої бібліотечної системи визначаються статтями 21-1-21-5 Закону України "Про культуру". Таким чином, положення щодо призначення на посаду шляхом укладення контракту за результатами конкурсу розповсюджується виключно на керівника бібліотеки, у тому числі централізованої бібліотечної системи (далі – ЦБС).

Відповідно до статті 1 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» бібліотека - інформаційний, культурний, освітній заклад (установа, організація) або структурний підрозділ, що має упорядкований фонд документів, доступ до інших джерел інформації та головним завданням якого є забезпечення інформаційних, науково-дослідних, освітніх, культурних та інших потреб користувачів бібліотеки.

Керівник бібліотеки — особа, яка очолює бібліотеку і наділена повноваженнями приймати рішення щодо розпорядження виділеними їй матеріальними, фінансовими, трудовими ресурсами.

Як правило, назви посад керівників залежать від статусу бібліотек: національну бібліотеку очолює генеральний директор, державну, комунальну(у тому числі ЦБС) – директор, бібліотеку, яка є структурним підрозділом іншої організації (наприклад, закладу освіти) - завідувач(див. Довідник кваліфікаційних характеристик працівників. Випуск 81 «Культура та мистецтво», затверджений наказом Міністерства культури і мистецтв України від 14.04.2000 № 168).

Виходячи з вищенаведеного, можна зробити висновок, що дія Закону 955 розповсюджується на випадки призначення на посади генерального директора національної бібліотеки, директора державної чи комунальної бібліотеки, у тому числі ЦБС.

Текст Закону виписаний таким чином, що допускає різночитання і можна також зробити висновок і про його розповсюдження на випадки призначення завідувачів бібліотек, що функціонують у складі інших організацій (закладу освіти, охорони здоров'я тощо).

Однак, зміни, внесені Законом 955 до Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» не дають підстав розповсюджувати дію Закону 955 на випадки призначення керівників структурних підрозділів бібліотек (у тому числі ЦБС), а також відокремлених структурних підрозділів бібліотек (у тому числі ЦБС) – філій.

Також необхідно враховувати, що відповідно до пункту 5 Перехідних положень Закону 955 конкурсна процедура може не застосовуватися для призначення керівників комунальних бібліотек у територіальних громадах з населенням до 5 тисяч жителів.

2. Щодо пунктів 2, 3 Перехідних положень Закону

Можна стверджувати, що Законом 955 фактично запроваджена процедура проведення масового звільнення керівників закладів культури, у тому числі бібліотек, які уклали безстрокові трудові договори, підставою для якої є набрання чинності цим Законом.

Таке положення щодо одномоментного звільнення осіб, з якими укладено безстроковий трудовий договір, **суперечить статтям 22 та 43 Конституції України, а також статтям 40 та 41 Кодексу законів про працю України**, яка регулює підстави розірвання трудового договору за ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Звільнення з роботи є певною мірою застосуванням санкцій за протиправну поведінку.

Як справедливо зазначено Головним юридичним управлінням Апарату Верховної Ради України у зауваженнях до проекту Закону 955, подібний підхід до реалізації заходів, пов'язаних з автоматичним «припиненням безстрокового трудового договору» у зв'язку з набранням чинності Законом 955, не враховує усталені європейські стандарти дотримання прав людини при здійсненні люстраційних заходів. Так, практика Європейського суду з прав людини у дотичних до процесу люстрації справах (йшлося про порушення положень статей Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод: 6 – право на справедливий суд; 8 – право на повагу до приватного і сімейного життя; 14 – заборона дискримінації; статті 3 Першого протоколу – право на вільні вибори) свідчить, що критично важливим для збереження правового призначення люстраційних заходів є відповідність механізму люстрації критеріям, розробленим Парламентською Асамблеєю Ради Європи.

Такі критерії містяться у Резолюції 1096 (1996):

вина особи має бути доведена у кожному індивідуальному випадку, відтак, має бути індивідуальне, а не колективне застосування люстраційних заходів; необхідним є дотримання принципу презумпції невинуватості, а також має бути забезпечено право на захист та звернення до суду (фактично, йдеться у тому числі про необхідність індивідуального вивчення конкретної поведінки особи у кожній окремій справі);

помста не може бути метою заходів, пов'язаних з люстрацією, так само неприпустиме політичне чи соціальне зловживання подібним механізмом (пункт 12).

Натомість, як наголошує Головне юридичне управління Апарату Верховної Ради України, Закон 955 передбачає колективне застосування за формальними ознаками заходів з очищення закладів культури.

Пунктом 2 Прикінцевих положень Закону 955 визначено, що набрання чинності цим Законом є підставою для **припинення** безстрокового трудового договору з керівниками державних та комунальних закладів культури. Разом із тим, відповідно до п. 3

Прикінцевих положень Закону 955 визначено, що «органи управління державних та комунальних закладів культури протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом зобов'язані **розірвати безстрокові трудові договори** з керівниками державних та комунальних закладів культури і провести конкурс на заміщення посад керівників таких закладів у порядку, визначеному цим Законом».

У науці трудового права та законодавстві про працю вживаються три категорії, пов'язані з припиненням трудових правовідносин: припинення трудового договору, розірвання трудового договору та звільнення. Припинення трудового договору - це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору).

Отже, поняття "припинення трудового договору" за своїм змістом ширше за поняття "розірвання трудового договору". Термін "звільнення" вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміна "припинення трудового договору".

Трудовий договір припиняється тільки за наявності підстав для його припинення.

Підставою припинення договору є юридичний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законі та необхідних для припинення трудового договору.

Підстави припинення трудового договору закріплено у ст. 36 та інших статтях КЗпП України. Залежно від того, хто є ініціатором припинення трудового договору, підстави поділяються на такі групи:

- припинення трудового договору за спільною (взаємною) ініціативою сторін трудового договору (наприклад, угода сторін, закінчення строку);
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП України);
- розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 40,41 КЗпП України);
- розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною (третьох осіб) (пункти 3,7 ст. 36, ст. 45 КЗпП України та ін.).

Припинення трудового договору є правомірним за одночасної наявності таких умов: 1) передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору; 2) дотримання порядку звільнення; 3) юридичного факту припинення трудового договору (наказу чи розпорядження роботодавця, заяви працівника, відповідного документа особи, уповноваженої вимагати розірвання договору).

Таким чином, розірвати безстроковий трудовий договір відповідно до п. 9 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ неможливо.

Автори Закону 955, зрозумівши допущену ними невідповідність у вказаному Законі, зареєстрували законопроект 4679, яким пропонується у п. 3 Прикінцевих положень Закону 955 слово «розірвати» замінити на «припинити».

До внесення вказаних змін в Закон 955 правових підстав для припинення (розірвання) безстрокових трудових договорів із керівниками закладів культури не вбачається.

Необхідно також звернути увагу на те, що відповідно до п. 3 Прикінцевих положень Закону 955 розірвати безстрокові трудові договори з керівниками закладів культури і провести конкурси на заміщення вказаних посад повинні **«органи управління державних та комунальних закладів культури».**

Однак, відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України сторонами трудового договору є працівник та **власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган.**

Повноваження щодо призначення на посади та звільнення керівників комунальних закладів культури визначені Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні». Так, **директора комунальної бібліотеки (у тому числі директора міської ЦБС) призначає на посаду та звільняє з посади сільський (селищний, міський) голова** відповідно до пункту десятого частини четвертої статті 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні».

Питання про **призначення на посаду чи звільнення директора обласної, районної бібліотеки, а також районної ЦБС вирішується виключно на пленарних засіданнях відповідно обласної або районної ради** (пункт 20 частини 1 статті 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»).

Таким чином, прийняття рішення про призначення чи звільнення: директора сільської, селищної, міської бібліотеки (у тому числі міської ЦБС) може інша особа, крім сільського (селищного, міського) голови, лише у випадку делегування їй таких повноважень сільським (селищним, міським) головою; директора обласної, районної бібліотеки (у тому числі районної ЦБС) може голова обласної (районної) державної адміністрації чи керівник структурного підрозділу з питань культури обласної (районної) державної адміністрації лише у випадку делегування обласною (районною) радою таких повноважень вказаним особам.

Українські музиканти пожалувалися Порошенко на культурний геноцид

Сайт : Ракурс

Режим доступу : <http://racurs.ua/news/65676-ukrainskie-muzykanty-pojalovalis-poroshenko-na-kulturnyy-genocid>

Союз музикантів України обратився к президенту Петру Порошенко с просьбой применить право вето и вернуть на повторное рассмотрение закон № 2669-Д, которым, по их словам, сужены конституционные права и свободы творческого человека

В обращении говорится о том, что нормы закона № 2669-Д «О внесении изменений в некоторые законы Украины о введении контрактной формы работы в области культуры и конкурсной процедуры назначения руководителя государственного или коммунального учреждения культуры», принятого парламентом 28 января, предусматривают ухудшение условий труда музыкантов и артистов и противоречат действующему украинскому и международному законодательству.

В частности, по словам музыкантов, в документе отсутствуют положения о процедуре проведения конкурса, составе конкурсной комиссии, а также социальные гарантии для творческих работников в случае непрохождения конкурса. Закон предоставляет руководителю учреждения, который даже не имеет профильного образования, «исключительное право распоряжаться судьбой работника по собственному усмотрению». «Вместо того, чтобы идти демократическим европейским путем, авторы закона отбрасывают Украину на десятилетия назад, во времена советского тоталитарного управления», — отмечают авторы обращения.

Кроме того, по их словам, закон резко раскритиковали эксперты Международной федерации музыкантов (FIM).

По прогнозам музыкантов, закон приведет «к массовым увольнениям, безработице и бедности творческих людей». Авторы обращения призывают отправить главе государства телеграммы от творческих коллективов и отдельных музыкантов с целью «остановить культурный геноцид».

Бібліотека без альтернативи

Ірина ФЕДОЛЯК

Журналістське розслідування проведене за підтримки проекту «Ні корупції»

Сайт : Галицький кореспондент

Режим доступу : <http://gk-press.if.ua/biblioteka-bez-alternatyvy/>

23 травня в Івано-Франківській обласній адміністрації провели перший етап конкурсу на заміщення посади директора обласної універсальної наукової бібліотеки ім. Івана Франка. На крісло керівника претендували троє кандидатів, та, розглянувши документи претендентів, члени комісії дійшли висновку, що двоє з них не можуть претендувати на цю посаду, відтак участі у наступному етапі конкурсу не братимуть.

Одноставний вибір

28 січня Верховна Рада прийняла закон №2669-д «Про внесення змін до деяких Законів України щодо запровадження контрактної форми роботи в галузі культури та конкурсної процедури призначення керівника державного чи комунального закладу культури». Згідно з ним, призначення на посади керівників державних та комунальних закладів культури, театрів, бібліотек, музеїв відбувається шляхом конкурсного відбору та укладання контракту на п'ять років.

У законі прописано вимоги до керівників, порядок конкурсного відбору, склад, порядок формування і повноваження конкурсної комісії, процедуру проведення конкурсного відбору, відповідно до якої людина може обіймати посаду керівника не більше, ніж два терміни поспіль.

Повідомлення про проведення конкурсу на посаду керівника обласної бібліотеки було оприлюднене у ЗМІ 5 квітня. До 5 травня в облуправлінні культури приймали документи претендентів на цю посаду. Їх виявилось троє: нинішній керівник бібліотеки Людмила Бабій, колишній працівник бібліотеки, редактор Ірина Бабій та історик, який має досвід роботи за кордоном, Мирослав Кошик.

До складу конкурсної комісії, відповідно до норм закону, увійшли по троє представників від колективу (голови об'єднань НСПУ і НСХУ Євген Баран і Микола Якимечко та викладач Інституту мистецтв ПНУ ім. Василя Стефаника, професор Ганна Карась), від управління культури (Оксана Іванус, Галина Брицька, Оксана Шишун) та від громадських організацій (Ярослав Ткачівський, Михайло Косило, Богдан Середюк). Головою комісії обрали Ганну Карась.

Процедура передбачає проведення конкурсу у два етапи. На першому засіданні комісія затвердила форму таємного голосування, розглянула кандидатури усіх трьох претендентів та визначила, кого з кандидатів допускати до другого етапу.

Ярослав Ткачівський висловив переконання, що основним претендентом на посаду є фахівець, нинішній керівник закладу Людмила Бабій, яка перетворила бібліотеку на одну з найкращих в Україні. «Разом з директором ми популяризуємо видання «Перевал» (редактор Ярослав Ткачівський – авт.), є налагоджені зв'язки із письменницькою організацією, відбуваються презентації. Бібліотеку знають у багатьох країнах, проводяться відеомости з різними регіонами. Нагадую, що інші претенденти не мають такого досвіду, у них відсутній стаж, якого вимагає закон. Тому зосереджу на цьому увагу, щоб всі інші члени комісії про це пам'ятали», – наголосив він.

«Людмила Василівна заслуговує, щоб її розглянули як основного претендента на цю посаду», – зауважила й голова комісії Ганна Карась.

Євген Баран відзначив, що впродовж восьми років, відколи Людмила Бабій приступила до виконання посадових обов'язків на посту керівника бібліотеки, між Спілкою письменників та закладом зав'язалася тісна співпраця – постійно проводяться зустрічі з читачами, презентації напрацювань авторів.

На підтримку Людмили Бабій висловилися й інші присутні. А ось до решти претендентів у членів комісії виникли запитання. Про недостатність досвіду у випадку з Іриною Бабій, стаж роботи якої у закладах культури 2 роки і 7 місяців при необхідних 3-х. Та про непідтвердженість своєї попередньої діяльності у випадку з Мирославом Кошиком (у США, де працював кандидат, трудові книжки давно вважаються пережитком минулого). Відтак комісія вирішила, що альтернативи нинішньому керівнику бібліотеки немає. За те, щоб Людмила Бабій взяла участь у другому турі конкурсу, проголосували одностайно – 9 із 9. Кандидатуру Ірини Бабій підтримали двоє членів комісії, четверо проголосували проти, і троє утрималося. Проти Мирослава Кошика виступили семеро, а двоє утрималися.

Специфіка колективу

Окрім документів претендентів, у конкурсну комісію надійшов великий конверт на ім'я голови зі скаргами та зверненнями від членів трудового колективу бібліотеки з 2012 по 2016 рік, які відправники просили взяти до уваги під час визначення переможця конкурсу. В одному зверненні, яке підписали 16 із 85 членів трудового колективу, зокрема, сказано, що, незважаючи на догану, отриману керівником, ситуація в бібліотеці не змінилася. Робота окремих відділів ігнорується, здійснюється тиск на фахівців, невідомо куди зникають гроші від платних послуг, не функціонують тренінгові центри, у колективі – негативний мікроклімат тощо.

Інше звернення, підписане 51 працівником бібліотеки, спрямоване на підтримку Людмили Бабій.

«Людмила Василівна проявила себе як активний керівник. Якщо вона має певний опір в колективі, це означає, що вона йде вперед. Хоча з колективом треба знаходити спільну мову. Конфлікт є перманентним, це жіночий колектив зі своєю специфікою, і це треба врахувати», – зазначив Євген Баран.

Обидві сторони розділеного бібліотечного колективу наводять свої аргументи. «Ми надіслали на комісію папку із документами. Там усі наші листи, скарги та звернення щодо дій директора. Хотіли, щоб комісія ознайомилася з цими документами і задумалася, чи варто її призначати ще раз, адже й надалі буде відбуватися поділ працівників, конфлікти. Директор не робить жодних кроків, щоб колектив об'єднати», – розповіла старший бібліотекар Ірина Бурда.

Противники директора стверджують, що з її боку відбувається перекручування фактів, приниження, зневага до деяких працівників, які потрапили в немилість. Організаційні моменти на низькому рівні, бібліотека відповідає рівню районної бібліотеки, скаржаться вони. Кажуть, що читацький квиток безпідставно подорожчав на 50%, а куди спрямовуються виручені кошти, пересічні працівники не знають.

У колективі розповідають, що неодноразово скаржилися на свого керівника у вищі інстанції, і демонструють товсту папку. Тут листи і відповіді на них, вирізки з газет. Кажуть, коли на посаді була попередній директор Марія Альба, такого в колективі не було. Жінка була строга, але справедлива, жодного разу не опустила до того, щоб когось образити чи принизити гідність людини.

З нинішнім директором конфлікт виник не відразу. Каталізатором стало рішення про переведення працівниці Ніни Мотчук на нижчу посаду. За словами Ірини Бурди, Ніна Миколаївна претендувала на пост директора разом з Людмилою Василівною, проте через декретну відпустку відмовилася від місця. Бабій сіла у директорське крісло, а після виходу Мотчук з декрету понизила її в посаді без збереження зарплати і нібито налаштувала решту працівників ігнорувати колегу, не спілкуватися з нею.

У 2012 році колектив написав звернення на ім'я голови ОДА Михайла Вишиванюка, в якому висловив недовіру директорів бібліотеки. Йшлося про нездорову атмосферу в колективі, боязнь втратити робочі місця, відчуття пресингу та провокації конфліктів з боку керівника. Працівники не хотіли терпіти приниження, налаштування одних проти інших, лайку на свою адресу.

Наслідки демократії

Директор обласної бібліотеки спростовує всі звинувачення. Каже, що в колективі не конфлікт, а демократія, де кожен може висловлювати свою думку. «Конфлікту як такого немає в колективі, – запевняє Людмила Бабій. – Є різні думки, демократичні погляди у кожного. Я не вважаю, що це конфлікт. Просто ділові відносини. В бібліотеці постійно проходять перевірки, зауважень немає. Я даю можливість кожному висловлювати свою думку. Коли у колективі стовідсотково голосують за якесь рішення, варто задуматися, чи все гаразд. А коли у людей різні думки, я не вважаю, що це щось надзвичайне».

Вона каже, що завжди є люди, невдоволені чимось, а тому варто спитати у більшої частини колективу, наскільки комфортно їм працювати. «Чи я забороняю проводити якісь заходи, чи ущемляю когось у заробітній платі? Всі отримують однакову надбавку у розмірі 50%, люди йдуть у відпустки. Можна багато чого говорити, але дивитися треба на висновки людей, які проводили перевірку в установі. Брудом облити можна будь-кого», – зауважила директор.

Людмила Бабій, яка працює в бібліотеці з 1981 року і пройшла шлях від бібліотекаря до директора, стверджує, що нікого не утискає, нікого не звільнила. «Може, комусь я не подобаюся особисто як людина, – припускає вона. – Але я ще нікому не грубіянила, ще нікого не обзивала – це не у моєму стилі, мене батьки виховали інакше. Я завжди поважаю честь і гідність будь-якої людини. Через те у мене немає притиску в колективі. Хочє людина висловлюватися, писати – це її право», – наголосила вона.

Конфлікт інтересів?

З більшістю членів конкурсної комісії Людмила Бабій співпрацює тією чи іншою мірою: в експертній раді при ОДА з книгодрукування, «Книзі пам'яті», «Перевалі». Спілка письменників періодично проводить у бібліотеці презентації, зібрання, зустрічі, бібліотекарі пишуть рецензії на твори авторів. Полотна художників також презентуються

у бібліотеці. Але про конфлікт інтересів наразі не йдеться, і до комісії, без сумніву, увійшли люди незаангажовані і повністю безсторонні.

Тож виходить, що до роботи конкурсна комісія підійшла виважено, неупереджено і раціонально, побоюючись переступити межу законності. Попри рекомендації, що були необхідною умовою подання на конкурс, попередній досвід роботи, здебільшого керівний, стажу і досвіду іншим кандидатам не вистачило. Зрештою, де ж йому й взятися, якщо діють серйозні обмеження? Відтак на другий етап залишився єдиний кандидат, якому списали догану, чотирирічні скарги, конфлікти у колективі та багато інших промахів. У понеділок, 30 травня, Людмила Бабій представить членам комісії план розвитку обласної універсальної наукової бібліотеки ім. Івана Франка. І коротко пояснить вміст товстої папки, надісланої незадоволеною частиною колективу.

Конкурсний добір

Ірина ФЕДОЛЯК

Сайт : Галицький кореспондент

Режим доступу : <http://gk-press.if.ua/konkursnyj-dobir/>

19 лютого президент підписав закон, в якому прописана нова процедура призначення керівників закладів культури. Тепер кандидат на посаду керівника державного чи комунального закладу культури визначатиметься за результатами відкритого та публічного конкурсного відбору.

Нова процедура призначення буде застосована і щодо тих керівників, з якими контракт укладено на невизначений термін або у яких вийшов строк дії трудового договору. Всі інші директори закладів культури повинні прозвітувати про свою роботу і представити план розвитку довіреного їм об'єкту.

Як це працює

“Від 24 лютого діє закон про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури. Закон передбачає конкурсну процедуру призначення керівників державних та комунальних закладів культури...”

Керівник закладу культури буде призначатися лише на умовах проведення конкурсу терміном на п'ять років”, – розповідає Оксана Іванус, юрисконсульт управління культури, національностей та релігій Івано-Франківської ОДА.

До складу конкурсної комісії будуть входити представники трудових колективів, громадських організацій у сфері культури, які мають відношення до відповідного напрямку, представники засновника чи органу управління закладу – по троє чоловік від кожного. Водночас у законі є суперечності. “У законі вказано, що не може бути членом конкурсної комісії особа, яка є членом трудового колективу закладу культури, де проводиться конкурс на посаду керівника. Тобто одна частина статті суперечить іншій, і як вийти з цього, ми поки що не знаємо”, – зауважила юрист.

Раніше призначення відбувалося на контрактній основі без конкурсу за рішенням засновника. Перепризначатися на посади будуть лише ті керівники, які працюють на умовах безстрокового контракту або у яких він закінчився.

“У нас всі керівники прийняті на основі контракту. Тому до них ця процедура не може бути застосованою, тільки до тих, у кого закінчився контракт. Але слід зауважити, що обласна адміністрація не має прямого відношення до закладів культури по цілій області. У нашому підпорядкуванні 18 закладів культури комунальної власності області, стосовно яких ми є органом управління, і щодо них ми будемо застосовувати цю конкурсну систему”, – пояснює пані Іванус.

За її словами, найближчим часом буде визначено керівника обласної бібліотеки для юнацтва, обласної наукової бібліотеки, музею Олекси Довбуша. Кандидати, які виявлять бажання і подадуть документи, будуть проходити конкурсний відбір на загальних підставах. “Протягом двох тижнів буде оголошено конкурс саме у цих трьох закладах”, – зазначила Оксана Іванус.

Час читати

Директор Івано-Франківської обласної бібліотеки для юнацтва, що на вул. Незалежності, 12, Світлана Шаган розповідає, що її контракт закінчився 22 лютого. Наразі вона працює на умовах безстрокового контракту.

Директор наголошує, що бібліотека, попри велику зацікавленість молоді інтернетом, тримається на плаву і намагається мати оригінальний підхід до читача. В еру комп'ютерних технологій про книгу не можна забувати. Мовляв, через велике навантаження у дітей болять очі, і вони повертаються до друкованого варіанта книги. “Ми проводимо камерні зустрічі (дискусії, діалоги, майстер-класи), щоб зацікавити молодь. Нинішні молоді люди непрості, мають свою думку. Щороку ми визначаємо найкращу книгу року за вподобаннями читачів і найкращого читача. Хотілося б створити інтернет-кафе, виставковий зал або центр психологічного розвантаження, щоб зробити заклад комфортнішим і доступнішим для молоді. Сьогодні не просто, але ми стараємося і робимо все можливе, щоб заклад працював і розвивався”, – розповідає пані Шаган. Працювати в бібліотеці пані Світлана Шаган почала 30 років тому. Прийшла простим бібліотекарем і пройшла всі кар'єрні щаблі від низу до верху. Була бібліотекарем, методистом, заступником директора, а тоді вже стала керівником. Жінка не розуміє, чому нині склалася така ситуація з продовженням контракту. Вона пройшла дві комісії обласної ради, які визнали її роботу позитивною, її контракт закінчився ще до вступу в дію нового закону, а зараз вона змушена проходити всі ці процедури призначення. Але все-таки планує подавати свою кандидатуру на конкурс і по-філософськи зауважує, що все у Божих руках.

“Склалася така ситуація, що кандидатуру керівника обласної бібліотеки для юнацтва розглядали на засіданні профільної комісії обласної ради і визнали її роботу задовільною. Але рішення про призначення приймає сесія обласної ради, а Світлану Шаган на момент вступу в дію закону не було призначено, тому її кандидатуру будуть розглядати відповідно до нової процедури”, – коментує ситуацію Оксана Іванус.

“Позиція органу управління культури – продовжити контракт зі Світланою Шаган як з досвідченим фахівцем у цій галузі. Ми працюємо в правовому полі. Конкурс ще не оголошено, рухаємося у тому напрямку, який нам прописано законом. Наразі керівник працює на своїй посаді, її ніхто не звільнив, вона продовжує виконувати свої обов'язки до того часу, доки не буде проведено конкурс і не буде визначено переможця, який буде затверджений рішенням сесії обласної ради”, – наголосив начальник управління культури, національностей та релігій Івано-Франківської ОДА Володимир Федорак.

Музею – керівника

Схожа ситуація склалася з призначенням директора Музею визвольних змагань в Івано-Франківську. Наразі його очолює Ярослав Коретчук, який прийшов на посаду понад п'ять років тому, у листопаді 2010-го.

“Наразі призначень немає. Рішення затягнули ще з минулої депутатської каденції. Коли був попередній голова обласної ради, призначення не відбулося, а зараз опираються на чинне законодавство. Проте така процедура призначення не відповідає деяким моментам. Музей був створений товариством “Меморіал” та Івано-Франківською обласною радою, тому пріоритетною мала б бути думка членів товариства”, – зауважує член правління “Меморіалу” Богдан Борович.

Коли пан Борович був міським головою Івано-Франківська, приміщення на вулиці Тарнавського, де розміщений музей, він передав на баланс товариства “Меморіал”. Крім того, члени товариства забезпечили надходження більшості експонатів, інтенсивно працюють над поповненням та збереження фондів музею, розвитком закладу.

“Обласна рада попереднього скликання своєчасно не прийняла рішення про повторне призначення Ярослава Коретчука. Думаю, це питання скоро вирішиться і відбудеться офіційне призначення. Він позитивно зарекомендував себе на цій посаді, вступив в

аспірантуру, пише наукову працю, щодо нього є певні вимоги, яким він відповідає”, – наголошує Богдан Борович.

Звіт про театр

Одним із найпопулярніших закладів культури на Прикарпатті є Івано-Франківський академічний обласний український музично-драматичний театр ім. Івана Франка. Нове життя театру почалося у 2008 році, коли його очолив Ростислав Держипільський. Відтоді багато чого змінилося, в першу чергу, репертуар і ставлення жителів області до театру. “Із того часу, коли я прийшов на посаду, театр якісно змінився. Повністю оновлено репертуар, із попередніх залишилися лише одна вистава, яка входить у золотий фонд театру, – “Дерева вмирають стоячи”. Оновлено акторський склад, залучено багато молоді, але й актори середнього та старшого покоління повністю задіяні у житті театру. Ми стали учасниками та переможцями багатьох фестивалів. Наприклад, минулого року на фестивалі “Молоко” в Одесі ми здобули гран-прі та приз глядацьких симпатій. Побували з гастролями за кордоном. Впродовж останніх двох років ми активно гастролюємо Україною”, – розповідає директор театру Ростислав Держипільський.

За його словами, театр наразі працює над новими постановками, готує театралізований концерт до Міжнародного дня театру, що відзначається наприкінці березня, та до фестивалю сучасних сценічних мистецтв “Час театру”, що пройде з 15 по 22 травня в Івано-Франківську. Щороку для фестивалю продумують окремий контекст. Минулого разу це був український контекст, цього року основною темою є людяність. Це стосується війни, переселенців, милосердя.

Ростислав Держипільський зауважує, що його контракт переукладений у 2014 році терміном на п’ять років. Тому, згідно з законом, він лише має прозвітувати перед обласною радою про виконану роботу і представити план розвитку. Але навіть якщо б довелося проходити конкурс, цього він не боїться. Вважає, якщо заслуговує, то займе цю посаду. В іншому випадку шукатиме щось нове для себе.

Шановні працівники культури!

Сайт : Федерація професійних спілок України

Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/news/65-nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/9471-shanovni-pratsivniki-kulturi>

Всеукраїнська Профспілка працівників культури України обурена діями народних депутатів України, які впродовж пленарного дня 28 січня 2016 року, з п’ятої спроби, ухвалили антиконституційний Закон України «Про внесення змін до деяких Законів України щодо запровадження контрактної форми роботи в галузі культури та конкурсної процедури призначення керівника державного чи комунального закладу культури» (№ 2669-д).

Прийнятий Закон є підставою для припинення безстрокового трудового договору з керівниками державних та комунальних закладів культури, а також з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури» (пункт 2 розділу II «Прикінцеві положення»). Тобто, цим Законом фактично запроваджується процедура проведення масового звільнення працюючих в закладах культури, з якими до прийняття закону було укладено безстрокові трудові договори.

Профспілка, неодноразово звертала увагу Комітету ВРУ з питань культури і духовності та усіх без виключення народних депутатів на неприпустимість запровадження норм, які порушують Конституцію України, Кодекс законів про працю України, Конвенцію МОП 1982 року № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (стаття 4), ратифіковану Україною 4 лютого 1994 р., Директиви Ради 91/533/ЄС від 14 жовтня 1991 р. та 1999/70/ЄС, імplementовані розпорядженням КМУ від 21.01.15 р. № 34-р. на виконання Угоди про асоціацію з ЄС.

Профспілка обурена свідомою «наполегливістю» ряду народних депутатів, покликаних стояти на варті виконання Конституції України, усвідомлено поповняти працівниками культури величезну армію безробітних України.

Задля недопущення впровадження культурного геноциду, звертаємось до всіх небайдужих працівників культури з закликом захистити свої законні права та терміново скерувати прямі адресні звернення до Президента України П.О. Порошенка з вимогою застосувати право вето. Адже від принципової позиції Президента України залежить подальша доля всіх працівників культури. Поки що є час. Призупинено знищення культурного простору країни.

З повагою до кожного працівника галузі,

Президія ЦК Профспілки працівників культури України