

отсутствовать преемственность школы и традиций при часто сменяющемся составе творческих работников в театрах.

При этом важно отметить, что невостребованность творческого работника может быть обусловлена неквалифицированными действиями работодателя, менеджмента учреждений культуры. Указанное, в свою очередь, порождает недопустимые риски ответственности работника за просчеты в кадровой, репертуарной политике учреждений культуры.

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

Так, работодатель имеет право проводить аттестацию работников учреждений культуры и искусства в соответствии со статьей 81 ТК РФ, с учетом письма Министерства культуры Российской Федерации от 08 февраля 2010 г. № 7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства», что позволяет выявить несоответствие занимаемой должности творческого работника и расторгнуть с ним трудовой договор.

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

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