



Правовое регулирование института трудового договора (отношений) с творческими работниками телевидения и радиовещания

С. В. Дринеvская

*Межгосударственная телерадиокомпания «МИР», Москва, Россия
Drinevskaya_SV@mirtvoffice.ru*

Аннотация. В статье исследуется правовое регулирование трудового договора, заключаемого с творческими работниками предприятий теле- и радиовещания. Отмечаются аспекты правового регулирования, не нашедшие отражения в разделе XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Цель работы — исследование законодательства, регулирующего порядок заключения и содержания трудового договора с творческими работниками теле- и радиокomпаний, существенные условия договора, определение категории «творческий работник теле- и радиокomпании» в правовом регулировании труда творческих работников.

Ключевые слова: особенности правового регулирования, трудовой договор, труд творческих работников, конкурсный отбор, эффективный контракт, дифференциация труда отдельных категорий работников, квалификационные требования

Для цитирования: Дринеvская С. В. Правовое регулирование института трудового договора (отношений) с творческими работниками телевидения и радиовещания // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2025. Вып. 3 (856). С. 120–126.

Original article

Legal Regulation of the Institution of Employment Contracts (Relationships) With Creative Workers of Television and Radio Broadcasting

Svetlana V. Drinevskaya

*Interstate Television and Radio Broadcasting Company "MIR", Moscow, Russia
Drinevskaya_SV@mirtvoffice.ru*

Abstract. The article is devoted to the study of legal regulation of the employment contract concluded with creative workers of television and radio broadcasting enterprises. Aspects of legal regulation that are not reflected in Section XII of the Labor Code of the Russian Federation «Features of labor regulation of certain categories of workers» are noted. The aim of the study is to examine the legislation regulating the procedure for concluding and maintaining an employment contract with creative workers of television and radio companies, definition of the category «creative worker of a television and radio company» in the legal regulation of the work of creative workers, the features of unity and differentiation in the regulation of labor relations with this category of workers.

Keywords: features of legal regulation, employment contract, work of creative workers, competitive selection, effective contract, differentiation of work of certain categories of workers, qualification requirements

For citation: Drinevskaya, S. V. (2025). Legal regulation of the institution of employment contracts (relationships) with creative workers of television and radio broadcasting. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Education and Teaching, 3(856), 120–126. (In Russ.)

ВВЕДЕНИЕ

Целью настоящего исследования является комплексный анализ дифференцированного подхода к правовому регулированию трудовых отношений с участием творческих работников ТВ и РВ, включая изучение ключевого института трудового права – трудового договора.

Методологическую основу работы составляют сравнительно-правовой и системный подходы, позволяющие выявить специфику норм, применяемых к данной категории работников. Особое внимание уделяется содержанию и структуре трудового договора, который, в силу характера творческой деятельности, часто включает нетипичные условия: гибкий график работы, срочный характер договора, особые гарантии охраны интеллектуальной собственности.

Несмотря на стремительную цифровизацию телевидение остается элементом глобальной медиасистемы. Его уникальность заключается в способности объединить массовую аудиторию, выполняя не только информационную, но и культурно-формирующую функцию [Панков, 1968]. В России, как и в других странах, ТВ выступает инструментом сохранения национальной идентичности, транслируя культурные коды и социальные нормы. Государственная поддержка российских теле- и радиокомпаний остается критически важной для выполнения их двойной миссии: обеспечения формирования и сохранения культурного суверенитета, без риска подавить креативность, превратив СМИ в инструмент только идеологического влияния.

Особую сложность представляет правовое регулирование труда творческих работников в организации ТВ и радиовещания. Специфика их занятости обусловлена проектным характером производства, ненормированным графиком и вопросами авторских прав. Данной проблематике уделяли внимание такие ученые, как Б. Ю. Воголев [Воголев, 1979], Р. А. Каримова [Каримова, 2009].

Неординарность труда творческих работников требует особого подхода в правовом регулировании [Багиров, 1968]. Статья 351 ТК РФ закрепила особенности труда данной категории работников, сводя к общим формулировкам, отсылая к необходимости учета «специфики» без конкретизации механизмов. Трудовой договор, являясь основным инструментом регулирования, должен адаптироваться к специфике творческих профессий. Однако на практике его условия часто не учитывают временный характер проектов, таких как съемки или эфиры, что приводит к злоупотреблению срочными контрактами.

Еще одной проблемой становится распределение авторских прав. Законодатель не установил стандартов фиксации долей участия в создании контента, что приводит к спорам при коммерческом использовании продуктов интеллектуального труда. Например, журналисты и режиссеры не получают справедливых отчислений, так как условия роялти остаются на усмотрение работодателя.

НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ТВОРЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ТЕЛЕВИДЕНИЯ И РАДИОВЕЩАНИЯ

Нормативную основу исследования составляют источники, отражающие многоуровневый характер регулирования трудовых отношений в Российской Федерации. Конституция РФ, закрепляя фундаментальные принципы в сфере труда (ст. 37 ТК РФ), задает вектор для отраслевого законодательства.

Трудовой кодекс РФ, конкретизирует свободы труда и защиты прав работников, выделяя в разделе XII особые условия труда для творческих работников средств массовой информации, включая телевидение и радиовещание (ст. 351 ТК РФ). Однако специфика их деятельности требует межотраслевого подхода, что обуславливает привлечение норм авторского права, таких как ч. 4 Гражданского кодекса РФ¹ (далее ГК РФ).

Дополняют правовое поле акты социального партнерства – отраслевые соглашения и коллективные договоры – отраслевые соглашения и коллективные договоры, адаптирующие общие нормы к реалиям медиаиндустрии, а также локальные нормативные акты организаций, фиксирующие внутренние стандарты труда. Судебная практика, интерпретируя законодательные пробелы, и открытые интернет-ресурсы, предоставляющие актуальные данные о правоприменении, завершают комплекс источников, обеспечивающих полноту исследования.

Режим рабочего времени, формально регулируемый в ст. 101 ТК РФ, также не соответствует реалиям творческих профессий. Компенсация в виде дополнительного отпуска за ненормированный график несоразмерна фактическим

¹Гражданский кодекс РФ; Федеральные законы РФ от 12.03.2014 № 35-ФЗ «О внесении изменений в части первую, вторую и четвертую Гражданского кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 14.11.2017 № 319-ФЗ «О внесении изменений в часть четвертую Гражданского кодекса Российской Федерации», от 05.12.2017 № 381-ФЗ «О внесении изменений в статью 1293 части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации», постановление Правительства РФ от 28.08.2018 № 1020 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 19 апреля 2008 года № 285» и т. д.

переработкам, особенно в условиях сжатых сроков подготовки эфиров или съемок. Для работников, чей труд зависит от вдохновения и нелинейных процессов, жесткие рамки учета рабочего времени установить невозможно, требуется внедрение гибких моделей, сочетающих финансируемые периоды отдыха с возможностью адаптации под творческие задачи.

Правоприменительная практика выявляет системные противоречия, с одной стороны, законодатель стремится предоставить гибкость для учета специфики индустрии, с другой – отсутствие детализированных норм усиливает дисбаланс в отношениях между работником и работодателем, поскольку действующая система страхования ориентирована на стандартные модели занятости.

Перспективы решения этих проблем лежат в комплексном реформировании правовой базы. Во-первых, требуется детализация ст. 351 ТК РФ посредством принятия подзаконных актов, которые установят критерии отнесения труда к «творческому», минимальные стандарты авторских отчислений и правила учета рабочего времени при ненормированном графике. Например, для тележурналистов целесообразно применение бессрочных договоров с гибким графиком, а для актеров разовых проектов – срочных контрактов с четко прописанными условиями по роялти. Во-вторых, создание отраслевых страховых фондов, аккумулирующих взносы работодателей, могло бы обеспечить социальную защиту временно занятых работников, включая покрытие медицинских расходов или компенсации за профессиональные риски.

Правовое регулирование также предусматривает особенности в области оплаты труда, сочетая фиксированный оклад с процентными отчислениями от реализации продукта.

Научная новизна работы заключается в комплексном анализе института трудового договора для творческих работников ТВ и РВ в контексте современных вызовов трудового законодательства.

Например, противоречия возникают при применении срочных трудовых договоров (ст. 59 ТК РФ) к проектной занятости, критерии которой не определены в ст. 351 ТК РФ. Это создает почву для злоупотреблений, когда работодатели заключают срочные контракты даже с постоянными сотрудниками, лишая их гарантий стабильности. Кроме того, исследование интегрирует межотраслевой подход, рассматривая трудовые отношения через призму авторского права, что особенно актуально для медиаиндустрии, где продукты интеллектуальной деятельности часто коммерциализируются за пределами первоначального договора.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ТВОРЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ТЕЛЕВИДЕНИЯ И РАДИОВЕЩАНИЯ

Трудовой договор выступает ключевым юридическим фактом, инициирующим трудовые отношения между творческими работниками и организациями, перечисленными в ст. 351 ТК РФ. Содержание договора, помимо базовых условий, регламентированных ст. 57 ТК РФ, может включать специальные положения, отражающие специфику творческой деятельности. Такие условия фиксируются либо при первоначальном заключении договора, либо посредством дополнительных соглашений, что обеспечивает адаптивность регулирования к динамике производственных процессов в театральной или кинематографической медиасферах.

Важной характеристикой трудовых отношений с творческими работниками является возможность выбора вида договора – бессрочного или срочного (ст. 58, 59 ТК РФ), учитывает проектный характер деятельности в креативных индустриях. Например, участие в конкретном телепроекте, театральной постановке или концертном туре. При этом допускается последовательное заключение нескольких срочных договоров с одним работником, что, однако, требует соблюдения принципа обоснованности их срочного характера¹.

Специфика творческой деятельности обуславливает необходимость привлечения лиц, не достигших 14-летнего возраста, к участию в создании и исполнении произведений. В соответствии со ст. 63 ТК РФ, трудовые отношения с данной категорией работников могут быть установлены при соблюдении определенных условий: отсутствие угрозы здоровью и нравственному развитию; согласие законного представителя; ограничительные параметры труда.

Законодатель, не устанавливая минимальный возрастной порог для творческих работников, акцентирует приоритет защиты их прав над производственной целесообразностью. Данное исключение из общего правила (ст. 63 ТК РФ) продиктовано уникальностью творческих профессий, где ранний старт деятельности зачастую является необходимым условием профессионального становления.

Трудовой договор с творческим работником выступает ключевым документом, фиксирующим взаимные обязательства сторон, включая обеспечение работодателем условий реализации трудовой функции. Специфика деятельности в творческих индустриях, сопряженная с повышенной

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

психофизиологической нагрузкой, обуславливает необходимость закрепления в договоре специальных положений, касающихся: режима рабочего времени; работы в ночное время; труда в выходные и праздничные дни.

Оплата труда в указанных случаях осуществляется в двойном размере (ст. 153 ТК РФ), если иное не предусмотрено локальными актами или соглашениями. При этом, расчет компенсации учитывает специфику творческой деятельности, где оплата может сочетать фиксированный оклад и процентные отчисления. Данные материальные вознаграждения не могут снижать уровень гарантий, установленных трудовым законодательством (ст. 8, 9 ТК РФ). Данный принцип обеспечивает соблюдение императивных норм, защищающих права работников, даже при наличии диспозитивных механизмов регулирования.

Для лиц, не достигших 18 лет, законодатель предусматривает исключение из общих запретов, действующих в отношении несовершеннолетних. В соответствии со ст. 268 ТК РФ, творческие работники данной возрастной категории могут привлекаться к: служебным командировкам; сверхурочной работе; деятельности в ночное время, выходные и праздничные дни. Однако реализация этих исключений требует строгого соблюдения норм охраны труда, медицинского контроля и получения согласия законных представителей (для лиц младше 14 лет – с разрешения органа опеки).

Действующее законодательство не предусматривает обязательного проведения конкурсного отбора при трудоустройстве творческих работников, независимо от вида договора (срочный / бессрочный). Данная позиция основана на специфике творческой деятельности, где профессиональная пригодность зачастую определяется не формальными квалификационными критериями, а уникальными способностями, опытом и творческой индивидуальностью кандидата.

В связи с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р¹ (далее Программа) в государственных и муниципальных учреждениях со всеми работниками должны быть заключены эффективные контракты.

Уникальный характер трудовых функций творческих работников, связанных с созданием, исполнением или экспонированием произведений, предопределяет специфику механизмов их материального вознаграждения. В отличие от стандартных трудовых отношений, периоды, в течение

которых отдельные категории таких работников не вовлечены в непосредственный творческий процесс, не квалифицированы законодателем как простой (ч. 5 ст. 157 ТК РФ). Данная правовая позиция обусловлена необходимостью учета нелинейного графика и проектного характера деятельности в креативных индустриях.

Согласно ст. 157 ТК РФ, порядок и размер оплаты за указанные периоды устанавливаются посредством коллективного договора, профессиональной деятельности локальных нормативных актов организации или индивидуальных трудовых соглашений. Важно отметить, что эта норма не носит гарантийного характера, а акцентирует диспозитивность регулирования, передавая определение условий на уровень социального партнерства. Такой подход позволяет адаптировать финансовые обязательства работодателя к производственной специфике (например, сезонность съемок, подготовка к премьерам).

Эффективный контракт – это трудовой договор, основным элементом которого должны стать критерии эффективности деятельности работника (раздел 4 Программы). При этом в России, стимулирующая часть фонда оплаты труда является доминирующей.

Для творческих работников также предусмотрены стимулирующие выплаты, не входящие в систему заработной платы. В целях стимулирования дальнейшей творческой деятельности, создания благоприятных условий для творческих работников предусмотрены три Государственные премии РФ в области литературы и искусства в размере 5 млн руб. каждая².

Основанием дифференциации творческих работников ТВ и РВ является специфика их трудовой деятельности. Правовой основой этой дифференциации составляют ст. ст. 94, 96, 113, 153, 157, 268, 351 ТК РФ, закрепляющие специальные нормы для регламентации трудовых отношений с участием творческих работников.

Специфика правового регулирования труда творческих работников в сфере телевидения и радиовещания проявляется через включения в трудовой договор специальных норм, обусловленных уникальностью их профессиональной деятельности. Критериями такой дифференциации выступают: творческий характер труда, предполагающий нестандартность задач, необходимость

¹Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».

²Указ Президента РФ от 21.06.2004 № 785 (ред. от 27.11.2018) «О совершенствовании системы государственного премирования за достижения в области науки и техники, образования и культуры» (вместе с «Положением о Государственной премии Российской Федерации в области науки и технологий и Государственной премии Российской Федерации в области литературы и искусства»). Утратил силу с 1 января 2005 г.

художественной интерпретации и авторского вклада; особенности организации рабочего процесса, включая проектно-ориентированную занятость, зависимость от эфирных графиков и технологических циклов производства контента.

Повышенная ответственность данной категории работников за идейно-художественный уровень и техническое качество выпускаемых программ актуализирует вопрос о внедрении конкурсного порядка замещения должностей. Несмотря на отсутствие в действующем законодательстве обязательного требования к проведению конкурса (ст. ст. 16, 22 ТК РФ), его введение обосновано следующими факторами: необходимостью объективной оценки профессиональных и творческих компетенций кандидатов; стимулирование постоянного совершенствования мастерства в условиях высокой конкуренции на медиарынке; обеспечением прозрачности кадровых решений в бюджетных организациях.

Правовой статус работников и работодателей в сфере ТВ и РВ характеризуется спецификой, обусловленной организационно-правовыми формами деятельности средств СМИ. В соответствии с ч. 2 ст. 20 ТК РФ, работодателем может выступать не только юридическое или физическое лицо, но и организация, не обладающая статусом юридического лица, если она вступает в трудовые отношения с работником. Это положение актуально для СМИ, которые часто функционируют как структурные подразделения крупных медиахолдингов или государственных учреждений. В таких случаях правосубъектность работодателя реализуется через организацию, что требует четкого разграничения полномочий и ответственности в рамках трудовых отношений.

Особый режим труда в электронных СМИ связан с непрерывным производственным циклом, зависимостью от эфирных графиков и использованием технологически сложного оборудования [Бродская, 1968]. Рабочее время здесь выступает не только фактором производственной эффективности, но и элементом охраны здоровья работников. Однако действующее законодательство не учитывает отраслевую специфику, что приводит к следующим проблемам:

- неточный учет переработок, связанных с подготовкой экстренных выпусков или техническими сбоями;
- отсутствие механизмов компенсации труда в ночное время и выходные дни, соответствующих интенсивности нагрузки.

Целью законодательства является:

- внедрение системы автоматизированного учета рабочего времени, интегрированного с производственными процессами СМИ;

- закрепление в локальных актах норм о дополнительных днях отдыха;

- разработка отраслевых стандартов нормирования труда, учитывающих цикличность и неравномерность медиапроизводства.

Трудовые отношения с творческими работниками в сфере телевидения и радиовещания требуют дифференциального подхода, учитывающего не только общую трудовую правоспособность, но и специальную правоспособность, которая предполагает:

- право на замещение должностей через конкурсный отбор, что обеспечивает соответствие кандидата профессиональным стандартам медиоиндустрии;
- наличие специальных знаний и навыков, подтвержденных образованием, опытом или научными достижениями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дуализм правового регулирования требует введения дополнительных критериев для однозначной квалификации статуса «творческий» работник. Целесообразно внедрение в национальное законодательство оценочных параметров, таких как оригинальность результата, культурная значимость и регулярность творческой деятельности, что позволит гармонизировать нормы с международными стандартами, минимизировав риски правовой неопределенности.

Для всех работников творческих специальностей необходимо ввести уровни квалификационных требований (как для музыкальных работников): базовый уровень (высшее образование в соответствующей области и общий трудовой стаж; продвинутый уровень (ученая степень, почетное звание или статус в профессиональном сообществе, а также стаж работы в данной сфере. Такая градация направлена на повышение качества кадрового состава и соответствие задач медиапроизводства.

На основании проведенного анализа предлагается разработать и принять «Положение о порядке замещения должностей творческих работников в организациях ТВ и РВ», которое закрепит конкурс как юридический факт, дополняющий трудовой договор; установит единые критерии оценки (креативность, опыт, соответствие профилю проекта); регламентирует процедуры апелляции и контроля для минимизации субъективизма.

Принципы конкурсного отбора должны включать:

- *гласность* (публикация условий и результатов конкурса);

- *профессионализм* (участие экспертов сферы в оценке кандидатов);

- *справедливость* (недопущение дискриминации по внепрофессиональным критериям).

В контексте ст. 351 ТК РФ, закрепляющей особенности регулирования труда творческих работников СМИ, целесообразно внести в законопроект «О телевидении и радиовещании» следующие нормы:

- конкурсный отбор как факультативная процедура (закрепление возможности, а не обязанности проведения конкурса, что обеспечит гибкость при найме в условиях проектной занятости);

- расширение сферы применения срочных трудовых договоров (ст. 58 ТК РФ) с учетом специфики медиапроизводства (сезонные проекты, ограниченные во времени эфирные циклы);

- интеграция отраслевых стандартов квалификации в федеральные нормативные акты для унификации требований к творческим работникам.

Реализация этих мер требует синхронизации с нормами ТК РФ и отраслевыми соглашениями, что усилит правовую определенность и социальную защищенность творческих работников.

Специфика трудовых отношений ТВ и РВ требует системной адаптации общих норм трудового права к отраслевым реалиям. Институционализация специального регулирования через закон «О телевидении и радиовещании» позволит:

- устранить противоречия между императивными нормами ТК РФ и практикой медиа-предприятий;

- повысить уровень социальной защиты работников, учитывая психофизиологические риски профессий;

- унифицировать подходы к оформлению трудовых отношений в бюджетных и коммерческих СМИ.

Реализация предложенных мер будет способствовать формированию сбалансированной правовой среды, сочетающей гибкость медиапроизводства с соблюдением трудовых прав работников.

Действующее регулирование не учитывает необходимость баланса между гибкостью трудовых отношений и защитой прав работников. Например, отсутствие четких критериев для проведения конкурса может отразиться на субъективизме при отборе кадров. Для минимизации рисков предложено:

- разработать методические рекомендации по формированию конкурсных комиссий с участием независимых экспертов;

- закрепить в локальных актах прозрачные параметры оценки профессиональных компетенций;

- предусмотреть возможность обжалования результатов конкурса.

Внедрение предложенных норм в законопроект «О телевидении и радиовещании» позволит гармонизировать трудовое законодательство с потребностями медиаиндустрии. Это создаст правовую основу:

- повышению качества кадрового состава через конкурсные механизмы;

- обеспечению гибкости трудовых договоров, предоставляющих гарантии сотрудникам;

- стимулированию профессионального роста с опорой на четкие квалификационные критерии.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Панков И. П. Телевидение как средство массовой информации. дис. ... канд. истор. наук. М., 1968.
2. Воголев Ю. Б. Особенности правового регулирования труда творческих работников телевидения: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1979.
3. Каримова Р. А. Особенности регулирования труда творческих работников редакций средств массовой информации: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2009.
4. Багирова Э. Г. Телевизионная журналистика. Проблемы теории и методология исследования: дис. ... д-ра филос. наук. М., 1968.
5. Бродская В. С. Нормирование труда творческих и художественных работников телевидения (на примере редакторского и художественно-творческого персонала). дис. ... канд. эконом. наук. М., 1974.

REFERENCES

1. Pankov, I. P. (1968). *Televidenie kak sredstvo massovoj informacii* = Television as a mass medium: PhD in History. Moscow. (In Russ.)
2. Vogolev, Yu. B. (1979). *Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda tvorcheskikh rabotnikov televidenija* = Peculiarities of legal regulation of the work of creative television workers: PhD in Law. Moscow, 185. (In Russ.)

3. Karimova, P. A. (2009). Osobennosti regulirovaniya truda tvorcheskikh rabotnikov redakcij sredstv massovoj informacii = Peculiarities of regulation of work of creative workers of editorial offices of mass media: PhD in Law. Yekaterinburg, 185. (In Russ.)
4. Bagirova, E. G. (1968). Televizionnaja zhurnalistika. Problemy teorii i metodologija issledovaniya = Television Journalism. Theoretical Problems and Research Methodology: Senior Doctorate in Philosophy. Moscow. (In Russ.)
5. Brodskaya, V. S. (1974). Normirovanie truda tvorcheskikh i hudozhestvennykh rabotnikov televidenija (na primere redaktorskogo i hudozhestvenno-tvorcheskogo personala) = Standardization of work of creative and artistic television workers (using editorial and artistic-creative staff as an example): PhD in Economics. Moscow. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Дринеvская Светлана Владимировна

Межгосударственная телерадиокомпания «МИР»

директор по персоналу

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Drenevskaya Svetlana Vladimirovna

Interstate TV and Radio Company «MIR»,

Head of HR Department

Статья поступила в редакцию
одобрена после рецензирования
принята к публикации

26.05.2025
20.06.2025
22.06.2025

The article was submitted
approved after reviewing
accepted for publication