**Уволен без объяснения причин**

***Не смейте перечить***

42-летний москвич Родион Макаров проработал в сфере образования более двадцати лет. Все учреждения, руководителем которых он являлся, становились лауреатами всероссийских и городских конкурсов. Состоявшись в роли директора и вечерней, и общеобразовательной школ, он был приглашён возглавить один из московских колледжей. С ним, как с опытным руководителем, заключили договор на пять лет, однако через одиннадцать месяцев его расторгли: увольнение по второй части 278-й статьи Трудового кодекса, то есть без объяснения причин. Как признаётся Родион Макаров, он позволил на cовещании у начальника не согласиться с ним… Сегодня бывший директор занимается репетиторством, чтобы обеспечить жену и четверых детей, трое из которых несовершеннолетние. И судится в надежде на справедливость.

Когда в 2001 году был принят Трудовой кодекс, логика появления в нём 278-й статьи объяснялась так: необходимо повысить уровень ответственности руководителей, их производительность труда. В коммерческом секторе такие правила игры хоть как-то обоснованы: учредитель вкладывает деньги в предприятие и вправе решать, кто им будет эффективнее управлять. Однако в государственных организациях один наёмный работник, по сути, решает судьбу другого. Статья стала способом расправы над не­угодными. Особенно после того, как в 2005 году Конституционный суд России уточнил, что правило распространяется на любых руководителей независимо от форм собственности. «Тогда и стали увольнять директоров школ, детских садов, колледжей, **— рассказывает «Парламентской газете» зампредседателя Общероссийского профсоюза образования Михаил Авдеенко.** — Увольняют фактически за то, что «не так посмотрел». Нет никакой гарантии, что от человека избавляются, потому что он не соответствует профессиональным критериям. Вопрос не в том, чтобы эту статью отменить, ведь ситуации бывают разными, мы за регламентацию таких увольнений — например, обязательное обсуждение на аттестационной комиссии».

***Защити себя сам***

Сегодня многие ищут правды в судебных инстанциях, но большая часть попыток заканчивается ничем: судей интересует лишь одно — была ли соблюдена процедура увольнения. Например, одного директора средней школы Воронежской области четыре раза лишали должности, трижды суд руководителя восстанавливал, так как процедура увольнения была нарушена — женщина одна воспитывала ребёнка, не достигшего 14 лет. После того как дочь подросла, директору школы пришлось согласиться с увольнением — суд иск не удовлетворил.

«Многих людей не ставят в известность о том, что их отношения с работодателем могут прекратиться без объяснения причин», — рассказывает завотделом правовой и социальной защиты Профсоюза работников здравоохранения РФ Марина Краснорудская. И добавляет, что сегодня их организация пытается включить защитную норму в отраслевые соглашения с департаментами и министерствами здравоохранения регионов: там без мнения профсоюзов главврача уволить не могут. Но это есть не во всех субъектах.

Депутаты против произвола

Складывается парадоксальная ситуация, замечает член Комитета Госдумы по делам Содружества Независимых Государств, евразийской интеграции и связям с соотечественниками Сергей Кузин. «Рядовой работник защищён законом сильнее, чем руководитель. Такое может существовать для коммерческих организаций. Государство, конечно, и собственник, и работодатель, но ему не пристало себя так вести, — подчёркивает депутат. — Учредитель имеет право уволить руководителя подконтрольной организации, но произвол необходимо исключить». Сергей Кузин рассказал, что депутаты готовят законопроект, который на каждом из трёх уровней — государственном, региональном или муниципальном — определит критерии, по которым может быть уволен руководитель госорганизации. Законодатели рассчитывают, что до конца 2015 года документ будет принят — и с дискриминацией в отношении руководителей государственных предприятий будет покончено.

**мнение**

**Сергей Дорофеев**

*заместитель председателя Комитета Государственной Думы по охране здоровья:*

- Чем кардинально отличаются руководители коммерческих предприятий от государственных? У первых — больше гарантий. В договоре с ними прописана выплата приличной денежной компенсации при незапланированном увольнении, у государственных и муниципальных руководителей — в лучшем случае три средних оклада. По нашей информации, большинство таких увольнений в бюджетной сфере, к сожалению, связано не с профессиональными обязанностями, а со сменой власти, например, в каком-нибудь муниципалитете или субъекте Федерации. Статья становится методом расправы или наказания за то, что человек поддержал на выборах другого кандидата или просто публично сказал правду. Для того чтобы эту ситуацию изменить, мы предлагаем нивелировать действие второй части 278-й статьи именно на руководителей в бюджетной сфере. Возможно, через отмену действия статьи, возможно, через изменение процедуры — это вопрос обсуждения. Но по смыслу, чтобы увольнение напрямую не увязывалось с волей одного человека, потому что в конечном счёте это приводит к тому, что к руководству гос­учреждениями приходят преданные, «удобные» люди, но иногда — далеко не профессионалы.

**справка**

Как увольняют руководителей? (278-я и 279-я статьи Трудового кодекса)

1. Разрывают договор за виновные действия (бездействие) — при этом происходят дисциплинарные взыскания, возмещение убытков, нанесённых организации.

2. Без объяснения причин по решению уполномоченного органа юрлица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом с выплатой компенсации не ниже трёх средних заработных плат.

3. Увольнение невозможно в отношении ряда лиц, в том числе беременных женщин, матерей-одиночек с детьми до 14 лет и других.

Валерия Пименова «"Парламентская газета" от 4 июня 2015 года.