

***Выступление Председателя РПРК Цыгановой С.Н. на Генсовете
ФНПР***

25 октября 2017г.
г.Москва

Уважаемый Михаил Викторович, уважаемый Президиум, уважаемые члены
Генсовета!

Сегодня на заседании Генерального Совета ФНПР мы рассматриваем очень важную для профсоюза тему: о наших действиях в условиях текущей социально – экономической ситуации, чтобы определить: какие новые задачи перед собой поставить и какие задачи необходимо продолжить решать в предстоящем периоде.

На примере отраслевого профсоюза работников культуры хотелось бы остановиться на проблемах, которые заботят бюджетников сегодня.

Прежде всего – это **Защита принципов достойного труда.**

В своем выступлении Любовь Юрьевна Ельцова, заместитель Министра труда и социальной защиты РФ отметила, что с принятием федерального закона № 131 от 06.10.2003г. изменился порядок финансирования и содержания бюджетных учреждений. Они стали федеральными, региональными и муниципальными.

Почему Любовь Юрьевна комментировала положение дел по зарплате только образования и здравоохранения и ни слова не было сказано о культуре? Да потому, что по сути говорить о реальном увеличении зарплат работников культуры на самом деле не приходится. Из 23 тысяч государственных учреждений культуры более 19 тысяч – муниципальные. А мы знаем, как финансируются муниципалитеты и насколько ограничен их бюджет.

В этих условиях выполнение майских указов Президента РФ от 2012 года (реальное увеличение заработной платы, своевременная ее индексация) для бюджетников оказалось сложным. Все исходит от того, что в связи с перераспределением полномочий органов власти по 131-му закону муниципалитеты урезают финансирование на культуру.

Отмечая рост уровня средней зарплаты работников культуры по сравнению с 2012 годом ***на 84,5%, что составляет немногим больше 28 тысяч рублей или 84,0% к среднемесячному доходу от трудовой деятельности за первое полугодие 2017 года*** (9 месяцев Росстатом еще не готово) обращаем внимание на то, что рост зарплаты в отрасли обусловлен не столько увеличением реальной оплаты труда, сколько ростом нагрузки на одного работника, а также механизмом расчета заработной платы, исходя из полной ставки, в то время, как абсолютное большинство работников учреждений культуры (особенно на муниципальном уровне) работает на условиях неполной занятости. В настоящее время более 60 процентов

окладов работников государственных учреждений культуры ниже МРОТа и составляют в структуре заработной платы менее 50 процентов.

Одним из источников финансового обеспечения повышения уровня оплаты труда работников культуры субъектов РФ продолжает оставаться оптимизация сети учреждений культуры и штатной численности, перевод работников на неполную занятость.

На условиях неполного рабочего времени работают: в республиках: Карелия – 32,6%, Мордовия – 31,7%, в Забайкальском крае – 31% работников библиотек, в областях: Астраханской – более 50% (в сельской местности). Наиболее остро стоит проблема неполной занятости работников культуры на муниципальном уровне (0,5, 0,75, 0,25 ставки в Оренбургской, Тверской, Брянской и Саратовской областях).

Не имея достаточно финансовых средств – работники выходят из профсоюза. Потому что 1% взносов в такой ситуации – это для работника уже много.

Только за I полугодие 2017 г. по сравнению с аналогичным периодом 2016 года среднесписочная численность работников учреждений культуры сократилась почти на 10 тысяч чел.

Мониторинг, проводимый Профсоюзом свидетельствует о снижении в ряде случаев размеров оплаты труда.

За 2016 год снижение заработной платы по сравнению с 2015 годом произошло в 4 субъектах РФ: **в Смоленской области, Республике Коми, Кабардино - Балкарской Республике, Алтайском крае.**

Анализ показывает, что в субъектах РФ фактически приостановлено выполнение майских указов.

И здесь мы также вынуждены констатировать не исполнение Правительством РФ **нормы Указа № 597 от 07.05.2012г. об утверждении базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.**

В связи с тем, что в 2018 году завершается период реализации майских указов Президента РФ в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и дальнейшее повышение заработной платы не планируется, а предполагается лишь сохранить достигнутый уровень заработных плат, считаем необходимым подготовить предложения по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы, обеспечить их широкое обсуждение с профессиональным сообществом, научной общественностью с целью последующего представления в Правительство РФ.

Мы поддерживаем предложение ФНПР о принятии в кратчайшие сроки правового акта, устанавливающего базовые оклады по ПКГ на уровне не ниже МРОТа, проведении мероприятий, связанных с формированием системы оплаты труда бюджетников и готовы вместе с отраслевым министерством дать свои предложения.

Российский профсоюз работников культуры выражает серьезную обеспокоенность в связи с усиливающейся тенденцией принятия решений в субъектах РФ о снижении размеров компенсации расходов и ухудшении условий предоставления компенсаций на оплату жилья, отопления и

освещения педагогическим работникам системы художественного образования и работникам культуры в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа).

Имеются факты, когда законодательством субъектов РФ отдельные категории сельских педагогических работников (в их числе преподаватели ДШИ) и работников культуры фактически лишаются права на получение мер социальной поддержки в зависимости от того, на какой срок заключен трудовой договор или от того, является ли эта работа для них основной либо работой по совместительству и др.

При этом нередко представители власти разных уровней ссылаются на сокращение доходов соответствующих бюджетов, их дефицитность, а также необходимость выполнения обязательств по оздоровлению финансовой системы региона в обмен на получение дополнительной финансовой поддержки из федерального бюджета, в том числе бюджетных кредитов.

Примером может служить Республика Северная Осетия –Алания.

2. Развивать социальный диалог на всех уровнях власти для нас является ключевой задачей.

И здесь мне хотелось отметить, что, выстраивая систему социального партнерства в целом, ФНПР делает основной упор на коллективный договор.

Вместе с тем, в малочисленных организациях (в отраслевом Профсоюзе их большинство), где нет своей бухгалтерии, а председатель первичной организации работает на общественных началах и полностью зависит от работодателя, а тот в свою очередь - от учредителя, коллективный договор мало чем может помочь работникам. Кроме того, требует изучения вопрос взаимодействия учредителя и работодателя в части организации социального диалога и подписания соответствующих соглашений. Почему?

Потому что работодатель ограничен в средствах, направляемых учредителем на выполнение госзадания и строго регламентирован в распределении финансовых средств. О каких дополнительных гарантиях может идти речь в бюджетной организации?

В бюджетной сфере, где существует многоуровневая система управления, гораздо большую роль играют отраслевые Соглашения на региональном и муниципальном уровне. Однако, в Трудовом кодексе Российской Федерации в отношении этих документов нет такой ясности, как по коллективному договору.

Предлагаем обратить особое внимание на развитие отраслевой системы социального партнерства на уровне регионов и муниципальных образований.

Очень быстро меняется рынок труда. Появляются новые виды занятости, меняются трудовые отношения. Становится очевидным, чтобы успешно провести переговоры с социальным партнером – необходима серьезная подготовка.

И в этой связи предлагаем совершенствовать профессиональные навыки профсоюзных работников всех уровней, в программе повышения квалификации больше времени отводить тренингам и проведению собеседований по направлениям профсоюзной работы. Профработник

сегодня – это психолог и дипломат. Сегодня нужны качественные коллективные переговоры.

3. *Наращивать мощь профсоюзов*

Сегодня очень важно для нашего Профсоюза – привлечение работников, не занятых в учреждениях и организациях культуры, т.е. свободных профессий или само занятых. Это – СМИ, аудиовизуальная сфера, телевидение, писатели, художники, сценаристы, продюсеры, внештатные работники и др. Для этого требуется получить юридическое право на объединение в организации и далее – в профсоюзы. Но как это сделать? На сегодня проблема не рассматривается, а ведь это своего рода потенциал увеличения профсоюзного членства.

Стратегия коллективных переговоров по привлечению молодежи в профсоюз сегодня актуальна как никогда. Старение кадров в регионах имеет место быть. Резерв формируется большей частью формально.

С целью организационно – финансового укрепления Профсоюза в сентябре т.г. на очередном Президиуме ЦК РПРК принято решение о проведении комплексных проверок членских организаций для изучения положения дел на местах, оказания методической и практической помощи, изучения положительного опыта работы.

Благодарю за внимание!