

**ИНФОРМАЦИЯ
о правозащитной работе
Общероссийского профсоюза работников культуры в 2023 году**

В отчетном периоде правозащитная деятельность осуществлялась в условиях действия моратория на проведение госинспекциями труда в субъектах Российской Федерации любых плановых, и значительных ограничений на проведение внеплановых проверок соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Региональные организации Профсоюза проводили экспертизу коллективных договоров и соглашений, осуществляли контроль их выполнения, участвовали в экспертизе проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам, осуществляли досудебную защиту и участвовали в судебной защите социально-трудовых прав членов профсоюза, осуществляли информационно-методическое обеспечение правозащитной деятельности.

В 2023 году численность правовых инспекторов труда Профсоюза вместе с главным правовым инспектором труда и зав. экономико-аналитическим отделом, правовым инспектором труда ОПРК составляет 10 человек (в 2023 г. – 10) (республики: Башкортостан, Крым, Мордовская, Северная Осетия-Алания; области: Белгородская, Саратовская, Смоленская; Санкт-Петербург и Ленинградская область).

В связи с недостаточной финансовой обеспеченностью деятельности региональных организаций, связанной с низкой средней заработной платой работников культуры, малочисленностью первичных профсоюзных организаций, сложностями в подборе квалифицированных кадров вследствие невысокого уровня оплаты труда штатные правовые инспекторы труда имеются всего лишь в 11,3% региональных организаций.

Председатели региональных организаций стали шире использовать ресурс внештатных инспекторов труда и привлекать их к правозащитной работе: в 2023 году действовало 212 внештатных правовых инспектора труда (больше на 9 человек по сравнению с 2022 г.).

За отчетный период на 19,1% снизилось количество проведенных проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - 658 проверок, однако эффективность проверок существенно возросла.

Консультирование работодателей в ходе проверок, проведение трудового аудита по просьбе работодателей положительно сказываются на результативности проведенных проверок трудового законодательства. Так, по результатам выявленных 1077 нарушений трудового законодательства 901 нарушение были устранено, что составляет 83,7% от числа всех нарушений. В среднем в ходе одной проверки выявлено 1,63 нарушений трудового законодательства (1,1 нарушение в 2022 г.), что свидетельствует о росте эффективности проведения проверок в учреждениях культуры. На протяжении ряда лет отмечается тенденция снижения количества нарушений трудового законодательства, что свидетельствует об эффективности профилактической работы региональных организаций Профсоюза, росте правовой грамотности работодателей.

В результате сотрудничества и взаимодействия региональных организаций Профсоюза с органами прокуратуры, направления материалов в органы прокуратуры

и принятие мер прокурорского реагирования в связи с нарушением трудовых прав членов профсоюза достигнута эффективность 100%. В связи с введенным мораторием на плановые проверки и значительные ограничения на проведение внеплановых проверок направление материалов в федеральную инспекцию труда ниже, однако результативность направления материалов в федеральную инспекцию труда выше по сравнению с 2022 годом –78,6%. По итогам направления материалов в прокуратуру привлечено к административной ответственности 11 работодателей, госинспекциями труда привлечено к административной ответственности за нарушение трудового законодательства 3 работодателя.

В ходе проведенных проверок нарушений социально-трудовых прав и законных интересов работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, сохранения социально-трудовых гарантий (в том числе дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи), оказания возможной социальной, материальной поддержки мобилизованным лицам, членам их семей, предусмотренных коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций, не выявлено.

Согласно анализу проведенных проверок, наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства являются следующие:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора без получения согласия работника (перевод на другую работу, изменение режима труда и отдыха); возложение дополнительной работы на работника по другой или такой же профессии (должности) без письменного согласия работника, перевод на неполный рабочий день лиц старше 60 лет;
- невыплата стимулирующих, компенсационных доплат и надбавок, несоблюдение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, окончательного расчета при увольнении;
- нарушения при начислении северного и районного коэффициента для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
- неознакомление работников с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, коллективным договором, при приеме на работу (до подписания трудового договора);
- несоответствие локальных нормативных актов нормам трудового законодательства и нормативных правовым актам, содержащим нормы трудового права;
- несоблюдение порядка оплаты за сверхурочную работу;
- неуказание учебной нагрузки в трудовых договорах, необоснованное изменение работодателем в течение учебного года учебной нагрузки преподавателей ДШИ;
- нарушение сроков утверждения графиков ежегодных отпусков, перенесение отпуска без согласия работника, невыплата компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа «северянам» к месту использования отпуска и обратно, а также членам семьи;
- отсутствие оснований и несоблюдение порядка наложения дисциплинарных взысканий;
- несоблюдение процедуры сокращения численности или штата работников;
- отсутствие запроса работодателя об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов;

- отсутствие локальных нормативных актов, регулирующих работу с персональными данными;
- нарушение правил ведения и учета трудовых книжек работников, предоставление неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем в ФСР.

Взаимодействие с органами прокуратуры

Региональные организации в отчетном периоде обращались в прокуратуру по вопросам, связанным с нарушением прав работников учреждений культуры на своевременную и в полном размере оплату труда, в случаях увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя, нарушения других трудовых прав работников в случаях, когда работодатель добровольно не устранял выявленные нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для принятия мер прокурорского реагирования.

Алтайская краевая организация совместно с профкомом ППО МБУДО «Каменская детская школа искусств» обратилась в Каменскую межрайонную прокуратуру с жалобой на нарушение порядка проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора МБУДО «Каменская детская школа искусств». Коллективные переговоры по заключения коллективного договора были закончены, но работодатель отказывался его подписать. При проведении проверки установлено, что проект коллективного договора был подписан работодателем, представителем стороны работников и направлен на уведомительную регистрацию с нарушением требований ТК РФ. По фактам выявленных нарушений в адрес председателя Комитета Администрации Каменского района Алтайского края по культуре и делам молодежи внесено представление.

Нижегородская областная организация в связи с жалобой библиотечных работников г. Н.Новгорода направила обращение в прокуратуру области с просьбой проверить бездействие муниципалитета при введении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры. В результате изменения были внесены в кратчайший срок, оклад по профессиональным квалификационным группам работников культуры г. Н.Новгорода увеличен на 31,6%.

В Новоузенском районе **Саратовской области** работникам централизованной клубной системы неправильно начисляли отпускные: в состав отпускных не включали стимулирующие выплаты, что значительно уменьшило сумму положенных выплат к отпуску, тем более, что доля оклада в структуре зарплаты составляла менее 40 процентов. **Саратовская областная организация** направила обращение в прокуратуру Новоузенского района с указанием нарушений по оплате труда в связи с отказом администрации муниципального района и централизованной бухгалтерии сделать перерасчет отпускных. После проверки прокуратуры выплаты стимулирующего характера с 07.02.2023 года включены в систему оплаты труда для учета в составе средней заработной платы для начисления оплаты отпуска. В результате 70 работникам культуры произвели перерасчет отпускных в размере 1,065 млн руб.

Ульяновская областная организация совместно с председателем городской организации профсоюза г. Димитровграда обратилась в прокуратуру г. Димитровграда в связи с не выполнением постановления правительства области о повышении окладов работникам культуры с 01.01.2023 г. Прокуратура обратилась в городскую администрацию о невыполнении постановления правительства области об увеличении окладов на 5,1%. В результате оклады работников культуры г. Димитровграда были увеличены на 5,1% с 1 января 2023 года.

Взаимодействие с федеральной инспекцией труда

Обращения региональных организаций в государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации были значительно снижены в связи с продолжающимся мораторием на проведение плановых и значительными ограничениями внеплановых проверок Госинспекциями труда в субъектах РФ. Обращения были обусловлены нарушениями трудовых прав работников культуры по оплате труда, необоснованным привлечением в дисциплинарной ответственности, увольнениями по инициативе работодателя, для обеспечения восстановления нарушенных трудовых прав работников.

Ульяновская областная организация на основании обращения преподавателей ДШИ г. Ульяновска о недоплате им стимулирующих выплат к зарплате повторно обратилась в Госинспекцию труда в Ульяновской области с просьбой провести проверку оплаты труда в части выплаты стимулирующих доплат и надбавок преподавателям ДШИ. По результатам проверки установлено, что стимулирующие выплаты начислялись с нарушением Положения об оплате труда в Ульяновской области. По результатам проверки в отношении виновных должностных лиц возбуждены административные дела и выдано обязательное для исполнения предписание о приведении выплаты стимулирующих доплат и надбавок в соответствие с региональным законодательством.

Взаимодействие с государственными органами власти

Одной из самых эффективных форм защиты прав членов профсоюзов является взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления, в ходе которого решаются вопросы регулирования и совершенствования систем оплаты труда работников учреждений культуры в регионах, реорганизации учреждений культуры, сокращения количества учреждений культуры и численности работников, предоставления льгот отдельным категориям работников. Региональные организации участвуют в разработке, рассмотрении проектов законов и иных нормативно-правовых актов, что способствует отстаиванию и защите трудовых и социально-экономических прав работников.

Костромской областной организацией в начале 2023 года были направлены письма в администрацию Костромской области, Областную Думу и в Департамент культуры области о повышении должностных окладов работникам культуры, работникам образования в сфере культуры в соответствии с Едиными рекомендациями РТК на 2023 год.

После продолжительных переговоров Администрацией Костромской области были внесены изменения в постановления Администрации Костромской области от 27.11.2017 года №447-а, от 23.04.2018 №163-а, согласно которым размеры должностных окладов педагогических работников были увеличены на 10% с 1 сентября 2023 года, а с 1 ноября в соответствии с распоряжением администрации Костромской области от 30.10.2023 №258- ра «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области» были увеличены оклады педагогических работников и работников культуры на 12%, что привело к увеличению их реальной заработной платы, на что были выделены дополнительные средства из областного бюджета в размере 24, 5 млн рублей.

Красноярская краевая организация провела экспертизу 13 проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные, связанные с ними отношения, в том числе по оплате труда: проект Закона Красноярского края «О внесении изменений в некоторые Законы края в целях повышения размеров оплаты труда работников бюджетной сферы»; 4 проекта постановлений Правительства Красноярского края, из них: в сфере культуры – 3; в отрасли спорта – 1; проектов приказов отраслевых министерств, всего – 4, из них: в сфере культуры – 3; в отрасли спорта – 1.

В целях социальной поддержки молодых специалистов - работников государственных учреждений Санкт-Петербурга и установления им дополнительных гарантий, **Межрегиональная СПб и ЛО организация** обратилась к председателю Законодательного собрания Санкт-Петербурга Бельскому А.Н. с ходатайством о внесении дополнений в Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», установивший ежегодную индексацию размера ежемесячных выплат молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о высшем образовании, - 2 тыс. руб.; молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, - 1,5 тыс. руб., которые выплачиваются в течение 24 месяцев со дня трудоустройства. Однако с момента установления данных выплат их размер не индексировался.

В связи с отказом вице-губернатора Санкт-Петербурга в ходатайстве Межрегиональная организация направила аналогичное ходатайство в адрес председателя постоянной комиссии по социальной политике и здравоохранению Законодательного собрания Санкт-Петербурга Ржаненкову А.Н. В ответе на указанное обращение сообщено, что данный вопрос включен в примерный план работы постоянной комиссии по социальной политике и здравоохранению Законодательного Собрания Санкт-Петербурга на 2024 год.

Председатель **Смоленской областной организации** Шашкова С.П. участвовала на встрече с Врио Губернатора Смоленской области В.Н. Анохиным, на которой ею был инициирован вопрос индексации окладов работников культуры. Постановлением Администрации Смоленской области с 01.05.2023 года оклады увеличены на 12% всем работникам бюджетной сферы области.

Защищены права директоров школ дополнительного образования г. Смоленска о невыплате стимулирующих доплат и надбавок за 2 и 3 кварталы 2023 года. После обращения Смоленской областной организации к заместителю Главы города Смоленска были произведены стимулирующие выплаты в причитающейся сумме.

Нижегородской областной организации во взаимодействии с Министерством культуры Нижегородской области удалось внести изменения в Закон Нижегородской области от 21.04.2003 № 28-З «О наградах и премиях Нижегородской области», которыми для работников культуры учреждены звания: «Заслуженный работник культуры Нижегородской области», «Заслуженный деятель искусств Нижегородской области».

В 2023 году принято Положение, регламентирующие порядок подачи документов и количество награждаемых (4 человека в год). В свою очередь Президиум областной организации принял постановление о единовременной выплате в размере 5000 руб. членам профсоюза, которые получают почетное звание «Заслуженный работник культуры и Заслуженный деятель искусств Нижегородской области».

Межрегиональная организация (Московская область и г. Москва) участвовала в подготовке предложений о внесении изменений в Постановление Правительства Московской области от 17.05.2013 N 323/18 "Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области сферы культуры".

В результате взаимодействия с Министерством культуры и туризма Московской области были увеличены на 6,8 % оклады (должностные оклады) работников госучреждений культуры Московской области в соответствии с Постановлением Правительства Московской области № 876-ПП от 09.10.2023 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений Московской области сферы культуры». При проведении экспертизы

предлагаемых изменений в указанный документ Межрегиональной организации удалось доказать неправомерность внесения положений, предусматривающих доплаты или определенные виды выплат только работнику, принятому по основному месту работы, что являлось бы дискриминацией в сфере оплаты труда работников, работающих по совместительству.

Саратовская областная организация дала заключения по проектам Положения по оплате труда работников государственных учреждений культуры, спорта, муниципальных учреждений культуры г. Саратова, Дергачевского и Новоузенского районов, а также заключения по проектам приказов министерства культуры Саратовской области по вопросам Порядка оплаты труда и выплат стимулирующего характера руководителей государственных учреждений дополнительного образования и дополнительного профессионального образования в сфере культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство культуры области. Министерством культуры области было принято предложение областной организации Профсоюза не устанавливать премии руководителям учреждений по итогам работы в случае нарушения Регионального отраслевого Соглашения между министерством культуры Саратовской области и Саратовской областной организацией ОПРК, в том числе порядка распределения стимулирующих выплат работникам учреждений.

Приморская краевая организация направила в адрес главы и Думы Дальнегорского городского округа обращения о недопустимости ухудшения социально-экономического положения работников культуры округа, которые вынуждены работать из-за низкой заработной платы на 2-3 ставки. С 01.10.2023 года не была повышена заработная плата работников культуры на основании Постановления Правительства Приморского края от 27.07.2023 г № 512-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Приморского края от 09.09.2022 №610-пп «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Приморского края в 2023 г». В результате вмешательства краевой организации вопрос был решен положительно. Зарплата работников культуры округа была проиндексирована с 01.12.2023 года.

Обучение профсоюзного актива

Повышение правовой грамотности, обучение председателей первичных профсоюзных организаций, городских, районных, территориальных профсоюзных организаций, профактива, работодателей, работников кадровых служб учреждений культуры проводится региональными организациями, совместно с объединениями организаций профсоюзов в субъектах РФ, на базе учебно-методических центров, путем проведения семинаров, лекций, совещаний, «круглых столов», дискуссий, проведения дней юридических консультаций на актуальные темы трудового законодательства.

Большую роль в правовом обучении, профилактике нарушений трудовых прав работников играет информирование изменений законодательства, опыта работы на сайтах региональных организаций, СМИ, в социальных сетях.

Краснодарская краевая организация, председатели ППО, профсоюзный актив участвовали в семинарах-совещаниях ФНПР, онлайн-семинарах ЮФО, Краснодарского краевого профобъединения, дистанционных обучающих мероприятиях Северо-Кавказского регионального учебного центра. 387 человек приняли участие в образовательных мероприятиях по темам: «Социальное партнерство в сфере труда», «Единый государственный внебюджетный Социальный фонд России: отчетность, взносы, пособия в 2023 году», «Основы профсоюзного движения», «Социальное партнерство – гарантия достойного труда», «Социальное партнерство и коллективно-договорное регулирование трудовых отношений», «Новое

в законодательстве по охране труда РФ», «Новые требования к защите персональных данных». 117 членов профсоюза студенческих организаций участвовали в едином профсоюзном уроке Северо-Кавказского регионального учебного центра, два – в межотраслевом молодежном профсоюзном форуме «XXI век – молодость интеллекта».

Совместно с председателями городских и районных профсоюзных организаций проведены семинары-совещания руководителей и профактива в городах Сочи, Анапе, Ейске, Геленджике, Динском, Гулькевичском районах. Участие в этих обучающих мероприятиях приняли 861 человек.

Межрегиональной организацией (Московская область и г. Москва) в ППО направлены разъяснения: о минимальной заработной плате в Московской области; о новом Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность; о работе с новым реестром Минтруда РФ в процессе обучения по охране труда; информация о первичных профсоюзных организациях и профсоюзном членстве в процессе реорганизации учреждений и организаций.

В рамках реализации Программы профсоюзного образования Межрегиональной организацией «Знание» проведено: 13 семинаров Школы профсоюзного актива и 2 семинара на темы: «Трудовой договор: порядок заключения, изменения условий и расторжения, правоприменительная практика»; «Рабочее время и время отдыха»; «Оплата труда»; «Коллективные договоры и соглашения»; «Совместительство: правовые аспекты и вопросы практики применения» (127 участников); 2 постоянно действующих семинара профсоюзного актива: на темы: «О работе библиотек Подмосковья», «Об эффективности работы Домов культуры в Московской области» при участии Министерства культуры и туризма Московской области (195 участников); двухдневные курсы для вновь избранного профсоюзного актива с выдачей сертификатов (27 участников).

Обучение в Негосударственном учреждении «Учебный центр Московского областного объединения организаций профсоюзов» по категориям, 10 человек.

Всего всеми формами семинаров в рамках программы профсоюзного образования Межрегиональной организации «Знание» в 2023 году охвачено 658 человек.

Севастопольской городской организацией проведены 4 обучающих семинара для профсоюзного актива, в том числе два выездных, по вопросам оплаты труда, гарантиям деятельности профорганизаций, охране труда и трудовому законодательству. Всего обучено 53 члена профсоюза.

В связи с проведением СВО и небезопасной обстановкой было организовано и проведено обучение профсоюзного актива, в том числе руководителей, основам оказания первой помощи в случае травм и ранений. Обучение проводилось профессиональными специалистами по утвержденной программе с выдачей соответствующих удостоверений. Обучено 16 работников культуры.

Смоленской областной организацией проведено 13 выездных семинаров с руководителями, работниками кадровых служб, председателями ППО, профсоюзным активом по вопросам: основные изменения в трудовом законодательстве в 2023 году, практика применения трудового договора в учреждениях культуры и учреждениях дополнительного образования, подача декларации соответствия рабочих мест, основные права и обязанности работников и работодателя в области охраны труда, изменения законодательства для кадровиков, внесение изменений в правила внутреннего трудового распорядка, защита персональных данных работников, заработная плата, индексация заработной платы, социальное партнерство и др. Выездные семинары проведены в 10 районных организациях: Вяземская,

Глинковская, Ельнинская, Демидовская, Монастырщинская, Краснинская, Рославльская, Починковская, Сафоновская, Шумячская. Приняли участие в семинарах 326 членов профсоюза.

Ставропольской краевой организацией проведено обучение по программе «Актуальные вопросы социального партнерства» 9 членов территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях края. Обучены по теме: «Основы профсоюзного движения» с получением удостоверения о повышении квалификации 4 впервые избранные председателя ППО. Всего за 2023 год прошли обучение 106 членов профсоюза.

Чувашской республиканской организацией проведено 2 семинара-совещания, на которых обсуждались наиболее актуальные вопросы трудового, пенсионного законодательства, оплаты труда, аттестации, охраны труда.

Совместно с методкабинетом ЧГИКИ в рамках совместного проекта «Правовые знания работников - залог успеха учреждения» проведено 3 республиканских и 5 выездных семинаров-совещаний с работодателями, профактивом и работниками.

Систематически проводились семинары-совещания с выездом в районы с руководителями учреждений, профактивом по вопросам трудового законодательства, заключения коллективных договоров и соглашений, охраны труда и т.д. Проведено 7 выездных семинаров-совещаний совместно со специалистами Минкультуры республики Чувашия, Чувашрессовпрофа.

Направлено в ППО 5 методических и иных материалов по правозащитной работе: «Мотивированное мнение профкома: процедура, образцы документов», «Процедура заключения коллективного договора, образцы документирования процедуры», «Порядок проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства», «Рекомендации о порядке документального оформления процедуры реорганизации, сокращения».

Ярославской областной организацией при содействии Учебно-методического центра Объединения профсоюзов ЯО проведены обучающие семинары по темам: «Мотивация профсоюзного членства», «Защита прав и интересов работников выборным органом первичной профсоюзной организации посредством выработки мотивированного мнения (согласия)». В ходе семинаров были даны консультации по вопросам: принуждение к увольнению работников «по собственному желанию», наложение дисциплинарных взысканий, изменение определенных сторонами условий трудового договора, заключение срочных трудовых договоров, предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Консультации

Большое место в правозащитной работе занимают консультации членам профсоюза, которые давались региональными организациями при устном обращении заявителей по телефону, по электронной почте, направлении письменных ответов на письменные обращения, а также на личном приеме. Спектр вопросов затрагивает, в первую очередь, нарушения трудовых прав, оплаты труда, аттестации преподавателей, заключения коллективных договоров, льгот работающим в сельской местности, Вопросы пенсионного законодательства, семейного, жилищного права и др.

Сахалинской областной организацией оказана правовая помощь члену профсоюза МАУ ДО «Центральная музыкальная школа» г. Южно-Сахалинска, которому работодатель отказал в оплате проезда к месту отдыха и обратно, предусмотренному ст. 325 ТК РФ. В ходе проверки выявлено, что работник предоставил неполный комплект

проездных документов. Работнику была оказана помощь в составлении запроса в ООО Турагентство «Альтаир» г. Дзержинск Новгородской области о представлении кассового чека на покупку авиабилетов на основании пункта 2 статьи 1.2 Федерального закона № 54-ФЗ от 22.05.2003 «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении расчетов на территории Российской Федерации». Полученный ответ с приложением документов строгой отчетности, доказывающих факт оплаты авиабилетов, передан в бухгалтерию МАУ ДО «Центральная музыкальная школа». Выплата компенсации стоимости проезда к месту отдыха и обратно работнику произведена в полном размере.

Социальное партнерство

Владимирской областной организацией в связи с обращением членов профсоюза были внесены изменения в областное отраслевое Соглашение, касающиеся вопросов аттестации педагогических работников. В рамках защиты трудовых прав предпенсионеров и пенсионеров 53 педагогических работника получили возможность пройти аттестацию в упрощенном порядке.

В связи с обращением нескольких работников культуры, совмещающих основную работу с педагогической деятельностью в ДШИ, в областное отраслевое Соглашение были внесены дополнения, позволяющие работодателям учитывать имеющуюся категорию по основной работе при установлении заработной платы в образовательных учреждениях области. Это решение позволило привлечь в систему художественного образования высококвалифицированные кадры из учреждений искусств и общего образования и повысить зарплату тем, кто уже работает.

Курской областной организацией оказана правовая помощь 56 организациям Большесолдатского, Железногорского, Курского, Курчатовского, Обоянского, Пристенского, Тимского, Фатежского, Хомутовского, Черемисиновского районов, ОБУК «Курский государственный театр кукол», ОБУК «Курский государственный краеведческий музей», МБУК ЦНТ «Русь», ОБУК «Дирекция по кинопоказу и проведению культурно-массовых мероприятий», МБУК ЦД «Юность», ОБУК «Курский государственный музей археологии», МБОУ ДО ДШИ № 7 и ДШИ № 1 им.Г.В. Свиридова, ОБУК «Курский Дом народного творчества» и др. в разработке, экспертизе коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов.

Ряд коллективных договоров предусматривает дополнительные гарантии работникам при увольнении по сокращению численности или штата работников, меры социальной защиты: выплата дополнительных компенсаций; предоставление преимущественного права на оставление на работе отдельных категорий граждан; недопущение одновременного увольнения работников – членов одной семьи; возможность поиска новой работы в рабочее время; профессиональная подготовка и переподготовка и др.

С целью поддержки молодых специалистов в коллективных договорах, локальных нормативных актах предусмотрен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в течение первых трех лет работы. Кроме того, в колдоговорах учреждений культуры предусмотрены надбавки за отраслевые награды, почетные звания, знаки отличия, квалификационную категорию.

Учреждения с учетом своих производственных и финансовых возможностей самостоятельно устанавливают дополнительные отпуска для работников в размере до 14 календарных дней на условиях, предусмотренных коллективными договорами и локальными нормативными актами.

В соответствии с законодательством Курской области при выходе на пенсию по старости при стаже работы в сфере культуры 15 лет и по инвалидности, независимо от стажа работы, работникам учреждений культуры выплачивается единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов.

Красноярской краевой организацией в рамках социального партнерства направлялись предложения в органы исполнительной власти Красноярского края по совершенствованию системы оплаты труда, в частности, об отмене балльной системы, увеличению окладов до уровня МРОТ, об увеличении дифференциации между уровнями оплаты труда низкооплачиваемой категории работников и основного персонала, недопущении доведения гарантированного уровня оплаты труда за счет выплат стимулирующего характера, определяемых по критериям оценки результативности и качества труда, об увеличении дифференциации в оплате труда молодых специалистов и опытных работников трудоспособного возраста и др.

Была оказана правовая помощь в разработке 15 коллективных договоров и соответствующих приложений к ним (положений об оплате труда, правил внутреннего трудового распорядка) в краевых и муниципальных учреждениях культуры, спорта.

Мордовской республиканской организацией в ходе экспертизы коллективных договоров Лямбирской ДШИ и ДШИ Ромодановского муниципального района установлено, что ими предусмотрено положение о том, что в каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, что противоречит статьям 60, 60.2 ТК РФ. В нарушение статьи 333 ТК РФ, устанавливающей для педагогических работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, колдоговором установлена большая продолжительность - 42 часа в неделю. Необходимые изменения были внесены в колдоговор. Раздел коллективного договора Ромодановской ДШИ «Социальные льготы, гарантии и компенсации» содержал условие о предоставлении трех дополнительных оплачиваемых дней к отпуску работникам, не обращавшимся в медицинское учреждение за больничным листом. Данное положение носит дискриминационный характер и было исключено по результатам экспертизы колдоговора. Уведомительная регистрация коллективного договора была проведена ненадлежащим органом-администрацией Лямбирского МО, тогда как следовало Министерством социальной защиты, труда и занятости населения РМ.

В настоящее время выявленные нарушения и замечания по результатам экспертизы коллективных договоров устранены.

В «Краевом отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края на 2024–2026 годы», одной стороной которого является **Ставропольская краевая организация**, в разделе "Режим труда и отдыха" предусмотрен ряд норм, улучшающий положение работников по сравнению с нормами ТК РФ. Так, п. 5.35 предусматривает: "Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и иным основаниям, в т.ч. при прибытии в отпуск супруга (супруги) – военнослужащего, участника СВО".

Трудовой договор

Проведение проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является наиболее действенной формой защиты нарушенных трудовых прав членов профсоюза. Типичные нарушения трудового законодательства связаны с неправильным оформлением трудовых отношений, отсутствием существенных условий трудового договора, необоснованным заключением срочных трудовых договоров, переводом на другую работу, отсутствием условий оплаты труда, неуказанием конкретных дат выплаты заработной платы, неуказанием условий труда

на рабочем месте, полагающихся гарантий и компенсаций за работу с вредными условиями труда и др.

Архангельской областной организацией совместно с министерством культуры области проведен мониторинг количества работников учреждений культуры, работающих в режиме неполного рабочего дня. На конец 2023 года в государственных и муниципальных учреждениях культуры в режиме неполного рабочего дня (0,1 – 0,75 оклада) работали 643 человека (10,6% работников). Принятые совместные меры позволили по сравнению с 2022 годом сократить количество таких работников на 23%.

Республиканской организацией Башкортостана проведено 9 проверок соблюдения работодателями трудового законодательства. Основные вопросы: социальное партнерство в организации, порядок учета мотивированного мнения профкома ППО работодателями при принятии локальных нормативных актов, заключение и оформление трудовых договоров, ведение трудовых книжек (наличие заявлений о выборе формы ведения трудовых книжек), защита персональных данных работников, соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха, оплата труда, трудовая дисциплина, наличие в организациях КТС (практически во всех организациях созданы КТС, однако обращений работников нет).

В ходе проверок было установлено, что при разработке и принятии локальных нормативных актов, правил внутреннего трудового распорядка, положений об оплате труда, положений о премировании и материальном стимулировании работников, графиков отпусков и т.д. работодателями учитывается мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций. В целях обеспечения прав и законных интересов работников председатели первичных профсоюзных организаций включены в сформированные работодателями комиссии.

Во всех проверяемых учреждениях заключены коллективные договоры, прошедшие уведомительную регистрацию.

В ходе проверок проводится разъяснительная работа по любым возникающим вопросам, как у членов профсоюза, так и у представителей работодателей.

По результатам проверок выявлено 24 нарушения трудового законодательства, выдано 9 представлений об устранении нарушений, которые были устранены работодателями.

Белгородской областной организацией в особых условиях проведения СВО были проведены 5 плановых документарных проверок соблюдения трудового законодательства в "Белгородском государственном центре народного творчества", Историко-культурном комплексе «Новая Слобода», ГБОУ ВО «Белгородский государственный институт искусств и культуры», АУ «ТРК «Мир Белогорья», ИД «Мир Белогорья». В ходе проверок выявлены 3 нарушения трудового законодательства, которые были устранены в установленный представлениями срок или в ходе проверки.

В администрацию ГКУК «Белгородская государственная детская библиотека А.А. Лиханова» обратился работник с просьбой обосновать перевод на вышестоящую должность в этой организации с испытательным сроком. Руководитель отказался дать объяснение. Белгородская областная организация указала работодателю о недопущении нарушения ч.1 ст.70 и ч.1 ст.72.2.Трудового кодекса РФ. Работодатель эти доводы учел и привел в соответствие с ТК РФ документацию и взаимодействие с работником.

Карачаево-Черкесской республиканской организации удалось отменить предстоящее массовое сокращение численности 10 работников, в том числе председателя ППО, из 13 работников районной библиотеки Хабезского района на

основании постановления главы Хабезского района «О сокращении численности работников районной библиотеки».

Работодателем были грубо нарушены требования трудового законодательства, связанные с сокращением численности работников: не уведомлен выборный орган ППО, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган, не были вручены уведомления работникам о предстоящем увольнении, не были предложены возможные вакансии, не учтено преимущественное право на оставление на работе, не было запрошено мотивированное мнение выборного органа ППО, в отношении председателя ППО – предварительное согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа. Из всех процедур, связанных с расторжением трудового договора по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, работников только ознакомили с постановлением главы Хабезского района.

Республиканская организация обратилась в Республиканскую прокуратуру о проверке обоснованности и законности принятого главой района постановления. В результате вмешательства Республиканской прокуратуры и Госинспекции труда в КЧР вышеупомянутое постановление главы Хабезского района было отменено.

В результате 10 работников районной библиотеки не потеряли работу, что вызвало большой положительный общественный резонанс в ауле Хабез.

Положительная реакция на действия и реальную помощь работникам библиотеки со стороны Карачаево-Черкесской республиканской организации была моментальной: 30 работников Детской школы искусств в а. Хабез подали заявления о вступлении в члены профсоюза и была создана ППО ДШИ. Ранее, в 2018 году, первичная профсоюзная организация ДШИ была ликвидирована в связи с неэффективностью членства в профсоюзе, как посчитали в то время члены ППО, под давлением директора ДШИ.

Министр культуры КЧР выразил особую благодарность Карачаево-Черкесской республиканской организации за проделанную работу по отмене постановления главы Хабезского района «О сокращении численности работников районной библиотеки».

Красноярская краевая организация совместно с главным правовым инспектором ФП КК в связи с обращением ППО была проведена проверка соблюдения трудового законодательства в части оплаты труда МБУК «Централизованная клубная система» Боготольского района. По результатам проверки были выявлены 19 нарушений трудового законодательства, в том числе несоответствие положения об оплате труда работников и коллективного договора в части содержания раздела «Оплата труда» муниципальным нормативным правовым актам, регулирующим оплату труда работников учреждений культуры Боготольского района; нарушение порядка заключения коллективного договора и иные нарушения. Выявленные нарушения были устранены работодателем.

Крымской республиканской организацией в связи с жалобами и обращениями членов профсоюза было проведено 3 проверки соблюдения трудового законодательства, по результатам которых выявлено 58 нарушений трудового законодательства, связанных с введением режимов неполного рабочего времени, сокращением численности или штата работников учреждений культуры, проведением аттестации, применением дисциплинарных взысканий. По результатам проверки было выдано 3 представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства. Все нарушения работодателями были устранены.

Курская областная организация совместно с ФОП Курской области провела 7 комплексных проверок соблюдения трудового законодательства по вопросам: социальное партнерство, порядок учета мотивированного мнения ППО при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключение и

оформление трудовых договоров, трудовые книжки, в т.ч. наличие заявлений о выборе формы ведения трудовых книжек, защита персональных данных работников, рабочее время и время отдыха, оплата труда, трудовая дисциплина. В ходе проверок выявлены основные нарушения: в трудовых договорах отсутствуют обязательные условия - условия труда на рабочем месте (ст. 57 ТК РФ), не утверждены графики отпусков с учетом мнения выборного органа ППО (ст. 123 ТК РФ); неправильное ведение трудовых книжек; отсутствие Положения о персональных данных работников, не внесены необходимые изменения и дополнения в коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка в части порядка возможного перехода на электронные трудовые книжки; отсутствие Соглашения по охране труда и др.

По результатам проверок выданы представления об устранении выявленных нарушений. Устранена большая часть нарушений трудового законодательства.

Марийской республиканской организацией проведено 9 проверок соблюдения трудового законодательства, выявлено 8 нарушений трудового законодательства, выдано 6 представлений об устранении нарушений трудового законодательства, которые были устранены.

В результате проверки внештатным правовым инспектором труда республиканской организации по обращению работников о законности действий работодателя в рамках структурной реорганизации в ГАУК РМЭ «Марийская государственная филармония им. Я. Эшпая было установлено, что в учреждении проведено сокращение штата работников, однако в нарушение требований ст. 82 ТК РФ мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не было запрошено работодателем. Работники были уволены в соответствии с п.7 части первой статьи 77 ТК РФ. Фактически в учреждении была проведена реорганизация структурного подразделения учреждения. Работодателю было предложено провести процедуру реорганизации структурного подразделения учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

Мурманской областной организацией рассмотрено обращение ППО ГОАУК «Мурманский областной театр кукол» по вопросу принуждения работника театра к увольнению по собственному желанию. Оказанная правовая помощь работнику и проведены переговоры председателя ППО и председателя Областной организации с администрацией театра, которые привели к положительному результату – работник остался работать на своем рабочем месте.

Было рассмотрено обращение ППО ГОАУК «Мурманский областной драматический театр», работникам которого было отказано работодателем при поездке их в отпуск в оплате багажных квитанций ручной клади на живность в связи с непредоставлением справки из ветеринарной клиники о весе животных.

В ходе проверки совместно с СОП «Мурманский облсовпроф» установлено, что в соответствии с Постановлением Правительства Мурманской области от 12.04.2005 № 132 наряду с оплатой стоимости проезда работнику компенсируются расходы на провоз багажа (в том числе домашних животных) весом до 30 килограммов, подтвержденные багажными квитанциями или иными документами, выданными организациями, осуществляющими перевозку работника, независимо от количества и веса багажа, разрешенного для бесплатного провоза по проездному документу на тот вид транспорта, которым следует работник.

Согласно Правилам перевозки домашних животных в поездах дальнего следования перевозка в поездах дальнего следования мелких домашних животных, собак, кошек, и птиц допускается сверх установленной нормы провоза ручной клади. В результате требование о предоставлении справки о весе животного для

компенсации расходов на провоз домашних животных признано необоснованным, работникам были возмещены расходы по перевозке живности.

Новосибирской областной организацией совместно с Федерацией профсоюзов Новосибирской области осуществлена проверка соблюдения трудового законодательства, в т.ч. по охране труда в ГБУК «Новосибирская областная специальная библиотека для незрячих и слабовидящих». В ходе проверки комиссия проверила соблюдение трудового законодательства при оформлении трудовых правоотношений; принятии локальных нормативных актов, коллективного договора; применение дисциплинарных взысканий; условий оплаты труда; гарантий и компенсаций; рабочего времени; времени отдыха; материальной ответственности сторон трудового договора; соблюдение прав первичной профсоюзной организации и гарантий её деятельности, организация охраны труда в учреждении, выполнения условий коллективного договора, соглашения в части охраны труда и профилактики несчастных случаев.

По результатам проверки было выявлено 10 нарушений нормативных правовых актов по охране труда. Работодателю было выдано 1 представление об устранении выявленных нарушений в сфере охраны труда. Все выявленные нарушения были своевременно устранены.

Благодаря усилиям и проведенным консультациям Новосибирской областной организацией с руководством Новосибирского Художественного музея были дважды отменены проекты приказов в досудебном порядке об увольнении по инициативе работодателя председателя ППО музея.

Оренбургская областная организация рассмотрела обращения преподавателя и родителей учеников ДШИ Бузулукского района о неправомерных действиях руководства школы в отношении преподавателя П., его учеников и учеников В. Работодатель необоснованно изменил учебный план, поменял учебные предметы, при этом снизив педагогическую нагрузку с 30 до 22,5 часов в неделю П. Ученики старших классов преподавателя В. без согласования с родителями и преподавателем были переведены в класс другого преподавателя.

Министерство культуры области по жалобам родителей провело с представителями администрации Бузулукского района и с участием председателя областной организации Гиржевой Е.Н. две встречи. С участием Гиржевой Е.Н. состоялось заседание выездной комиссии в ДШИ Бузулукского района, по результатам которой были даны рекомендации по приведению в порядок документов ДШИ, по возврату предмета «Постановка голоса» в расписание преподавателя П. и возврат учеников в класс В. Отчёт работодателя о выполнении указанных рекомендаций пока еще не представлен.

После опубликования Указа губернатора Оренбургской области №476-ук от 19.09.2023 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Оренбургской области в 2023 году», в Соль-Илецком городском округе приказом начальника отдела культуры было изменено штатное расписание, которое касалось сокращения 9,25 штатных единиц учреждений культуры «Клуб досуга и творчества», «Клуб народного творчества», «Центральной библиотеки» Соль-Илецкого городского округа. Предполагалось снижение ставок (от 0,25 до 1 шт.ед.) у 15 работников. Благодаря совместным действиям областной организации и министерства культуры Оренбургской области приказ был отменён.

Областной трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в план работы на 2024 было включено предложение председателя областной организации Е.Н. Гиржевой - наряду с мониторингом ежегодной индексации окладов проводить мониторинг сохранения штатных единиц.

Саха (Якутской) республиканской организацией было направлено в органы прокуратуры по Усть-Алданскому улусу обращение по вопросу законности увольнения с должности Г., директора МБУ «Дворец культуры «Тойон Мюрю» им. В. В. Никифорова-Кюлюмнюр» МР «Усть-Алданский улус (район)». По итогам проверки основание расторжения трудового договора было изменено на собственное желание, работнику выплачена компенсация за время вынужденного прогула в размере 450 тыс. руб., работнику была выдана трудовая книжка.

Северо-Осетинская республиканская организация провела 17 проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, из них 15 комплексных. В ходе проверок выявлено 289 нарушений, из них 250 нарушений устранено, в том числе восстановлено на работе 4 работника.

Основные выявленные нарушения: неправильное хранение в личных делах работников оригиналов документов (ФЗ "О персональных данных»), непредоставление дополнительных гарантий женщинам, работающим в сельской местности (во всех учреждениях культуры Пригородного района) (ст. 263.1 ТК РФ), отсутствие в учреждениях с численностью работников более 50 человек службы по охране труда или специалиста по охране труда (ст. 223 ТК РФ), отсутствие доплаты работникам, на которых возложено исполнение обязанностей специалиста по охране труда (ст. 151 ТК РФ), неоплата в двойном размере за работу в нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ) и др.

По итогам проверок были направлены письма для сведения, контроля и принятия мер начальнику Управления культуры Пригородного района Г.В. Табуеву и начальнику Управления культуры и искусства Администрации местного управления МО Ардонский район И.П. Ковтун.

Работники пенсионного возраста ГБУПО «Владикавказский колледж искусств имени Валерия Гергиева» обратились с жалобой, что работодатель предложил заключить с пенсионерами срочный трудовой договор со ссылкой на положения части 2 ст. 59 ТК РФ. Профсоюз дал разъяснения работодателю о том, что заключение срочного трудового договора возможно только по обоюдному согласию сторон. Также республиканская организация предупредила работодателя, что за уклонение от оформления трудового договора на открытую вакансию юридическому лицу предусмотрен штраф от 50 тыс. руб. до 100 тыс. руб. согласно ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. Отказать кандидатам на заключения трудового договора можно только в связи с несоответствием квалификационным требованиям (ст.3, ст.64 ТК РФ). Работодатель незамедлительно восстановил пенсионеров в правах и предложил им заключить трудовой договор на неопределенный срок согласно ст. 58 ТК РФ.

Смоленская областная организация провела 10 проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, из них 5 комплексных. В ходе проверок выявлено 305 нарушений трудового законодательства. Работодателям выдано 10 представлений об их устранении. Устранено 290 нарушений трудового законодательства.

В трудовом договоре, заключенном с работником С. МБУК «Дом культуры «Миловидово» установлены нарушения ст. 57 ТК РФ, а именно: не указаны: ИНН работодателя, трудовая функция, условия труда на рабочем месте, не перечислены наименования материальных ценностей, закрепленных за работником, оплата труда не конкретизирована, в качестве меры дисциплинарной ответственности указан «строгий выговор» (ст. 129 ТК РФ), не указан ИНН работодателя. Во исполнение выданного представления об устранении выявленных нарушений работодателем составлено и подписано с работником С. дополнительное соглашение к трудовому договору, с учетом результатов проверки.

Директору МБУДО «Сафоновская ДШИ» направлено представление об устранении выявленных нарушений при проверке трудового договора с работником Ф., в котором было указано, что руководитель имеет право налагать административное наказание в виде штрафа. Выданное представление об устранении нарушений норм трудового законодательства было выполнено, незаконный пункт был исключен из трудового договора.

Внештатными правовыми инспекторами труда **Татарской республиканской организации** было проведено 169 проверок соблюдения трудового законодательства. Аппаратом рескома было проведено 8 комплексных проверок соблюдения трудового законодательства. Председателем республиканской организации Сабитовой А.Ф., главным специалистом по труду ТРО Карамовым Е.Ф. было проверено 51 учреждение культуры Алексеевского, Алькеевского, Апастовского, Буинского, Верхнеуслонского, Зеленодольского, Елабужского, Сармановского муниципальных районов. В ходе проверок выявлено 217 нарушений трудового законодательства. В ходе проверок были оказаны консультации и даны рекомендации по устранению нарушений трудового законодательства. По результатам проверок 203 нарушения были устранены в месячный срок.

В республиканскую организацию обратилась член профсоюза, работник ГБУК РТ «ГФАК «Бермянчек» Ч. с заявлением о разъяснении порядка проведения сокращения штата работников. Была проведена выездная документарная проверка, в ходе которой выяснилось, что работодатель из-за личной неприязни решил избавиться от работника, который неоднократно обращался в его адрес о нарушении порядка распределения премиальных выплат. Работодателем были замещены все вакантные должности другими работниками по совместительству, чтобы невозможно было предложить работнику другую работу при сокращении. Однако реском профсоюза выявил нарушение ТК РФ в части оформления совместительства. Руководитель учреждения был уволен.

Тверская областная организация провела 13 комплексных проверок соблюдения трудового законодательства (МКУК «Тверской городской архив», МБУ ДК «Синтетик», МБУК «ДК пос. Литвинки», МБУК ДК «Химволокно», и др.), в ходе которых выявлено 31 нарушение трудового законодательства, связанное с неправильным ведением трудовых книжек, неправильным указанием занимаемых должностей, незнакомлением работников с должностными инструкциями, отсутствием Правил внутреннего трудового распорядка и др. В ходе проверок работодателями устранено 21 нарушение трудового законодательства, осуществляется профсоюзный контроль за полным устранением выявленных нарушений.

Чеченской республиканской организацией было проведено 7 комплексных проверок соблюдения трудового законодательства, в ходе которых было выявлено 33 нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодателям направлено 7 представлений об устранении выявленных нарушений, которые были устранены.

Основное внимание в правозащитной работе было уделено соблюдению работодателями порядка ведения электронного документооборота в сфере трудовых отношений, нарушению трудовых прав дистанционных работников, соблюдению работодателями гарантий трудовых прав мобилизованных работников.

Чувашской республиканской организацией было проведено 32 проверки работодателей, в том числе 15 комплексных, совместно с Чувашрессовпрофом, госинспекцией труда, госинспекцией труда и прокуратурой республики. Работодателям выдано 12 представлений об устранении 26 нарушений трудового

законодательства, которые все устранены. 2 работника были восстановлены на работе.

В ходе проверок проверены коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, трудовые договоры с работниками, штатные расписания, положения об оплате труда, приказы (распоряжения) по оплате труда, о командировках, перечни работников с вредными условиями труда, документация по аттестации и др.

Наиболее распространёнными нарушениями являются: не учет мнения выборного органа ППО при принятии локальных нормативных актов, нарушение сроков издания и объявления приказов о приёме на работу, приказов о переводах, перемещениях, правил ведения трудовых книжек, несоблюдение письменной формы трудового договора и его содержания, оплаты труда, невыплаты надбавок за непрерывный стаж работы, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, нарушение законодательства при составлении и утверждении графиков ежегодных отпусков и др.

Широко применяется практика переговоров с работодателями по добровольному устранению выявленных нарушений трудового законодательства, обсуждение оптимальных форм и способов их устранения, что позволяет бесконфликтно устранять допущенные работодателем нарушения, которые обусловлены недостаточной правовой культурой администрации учреждения.

Оплата труда

Алтайская краевая организация восстановила нарушенные права в части оплаты труда членов профсоюза МБУК «Культурно-просветительский центр «Планетарий» в связи с уменьшением заработной платы работников по сравнению с аналогичными периодами 2022 года, в среднем на 10 тыс. руб. ежемесячно. После резкого уменьшения зарплаты многие работники уволились, при штатной численности лекторов четыре единицы в планетарии работают два лектора.

В результате проверки выявлено, что вместо начисления заработной платы за временно отсутствующих работников, доплат за совмещение должностей, надбавок за расширение зоны обслуживания и интенсивность труда директор планетария ежемесячно менял размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам, что противоречит Положению об оплате труда. Работодателю было выдано представление об устранении нарушений и рекомендовано начисление стимулирующих выплат привести в соответствие с Положением об оплате труда МБУК «Культурно-просветительский центр «Планетарий».

По жалобе членов профсоюза, работников КАУ «Государственная филармония Алтайского края» проведена проверка порядка начисления заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

При проверке выявлены следующие нарушения: в трудовых договорах и допсоглашениях к ним отсутствуют сведения об актуальных размерах окладов, персонализированных и персональных повышающих коэффициентах, надбавках и доплатах компенсационного и стимулирующего характера; в приказах и трудовых договорах по-разному поименованы должности работников; выплаты за интенсивность работы были установлены пяти работникам с 1.08.2023 г., но фактически выплачены лишь в октябре, заработная плата за август выплачена не в полном объеме; в приказе одновременно установлены выплаты за интенсивность и высокие результаты работникам как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютной величине; срочные трудовые договоры с работниками многократно перезаключались, некоторые уже после истечения срока действия трудового договора

продолжали исполнять должностные обязанности, что должно влечь за собой признание их заключенными на неопределенный срок.

Кроме того, в Положении об оплате труда КАУ «Государственная филармония Алтайского края» отсутствуют критерии оценки результативности и качества работы для выплат стимулирующих доплат и надбавок.

По результатам проверки работодателю выдано представление об устранении выявленных нарушений.

Забайкальская краевая организация активно участвовала в экспертизе проектов законов Забайкальского края и постановлений правительства края, касающихся отмены районного коэффициента 20%, установленного региональным законодательством.

Профсоюзная сторона трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений выразила отрицательное отношение к законопроекту. В течение пяти месяцев длились обсуждения, переговоры, встречи с краевыми отраслевыми министерствами, министерством финансов, министерством труда. В результате районный коэффициент в размере 20% был отменен, но заслуга краевой организации в том, что была увеличена окладная часть заработной платы на 20%. В итоге заработная плата после увеличения должностного оклада на 20% с 1 июля 2023 года возросла на 5,9%. Кроме того, краевые отраслевые профсоюзные организации настояли на поэтапном увеличении должностного оклада с 1 ноября 2023 года, с 1 января 2024, 1 февраля 2024, с 1 июня 2024 года, что законодательно установлено двумя законами Забайкальского края: от 29.06.2023 г. № 2222-33К и от 25.10.2023 № 2239-33К.

В целях применения муниципальными учреждениями положений данных краевых законов, имеющих для них рекомендательный характер, крайком проводит мониторинг о применении данных законов в МО.

Краевая организация в результате длительного отстаивания трудовых прав 5 преподавателей ГПОУ «Забайкальское краевое училище искусств» в части начисления заработной платы за классное руководство обращалась к работодателю, прокуратуру, однако пришлось отстаивать права работников в суде. В интересах 5 преподавателей ДШИ были подготовлены иски, правовое обоснование исковых требований, обеспечено представительство интересов в суде (совместно с ФПЗ). В результате все иски удовлетворены в полном объеме. Председатель Крайкома с этим вопросом выступила на расширенном заседании педагогического совета Забайкальского краевого училища культуры. 16 членов профсоюза написали заявления о подготовке им исковых заявлений. Исковые заявления подготовлены, но судебный процесс приостановлен, после обращения председателя крайкома к министру финансов Забайкальского края о том, что если судебные процессы все в пользу работников, то необходимо с 01.01.2024 г. выплату за классное руководство производить с учётом имеющихся судебных решений. Такая выплата производится с 01.01.2024 г.

Краевую организацию беспокоит неизменность целевых показателей в сфере культуры в крае с 2020 года, в зависимости от которых формируется фонд оплаты труда. Так, по Могойтуйскому МР Минфином ЗК доведены лимиты на повышение заработной платы в сумме 6563 тыс. руб., а фактическая потребность дополнительных средств на реализацию закона составляет 7276,1 тыс. руб., дополнительная потребность по учреждениям культуры составляет 713,1 тыс. руб.

Кроме того, в учреждениях культуры складывается практика, при которой персональная надбавка уменьшается при увеличении должностного оклада. В результате роста заработной платы практически нет.

Курская областная организация проводила мониторинг средней заработной платы работников культуры в части выполнения Указов Президента РФ, по оперативным данным, средняя заработная плата работников областных государственных и муниципальных учреждений культуры за 2023 год составила 42121 руб. (100,2% к прогнозируемому значению 42052 руб.).

Задолженность по выплате заработной платы в организациях отрасли культуры отсутствует. В 3-ем квартале 2023 года зафиксирован случай задержки выплаты заработной платы в учреждениях культуры Пристенского района. Вопрос был взят под профсоюзный контроль, в результате заработная плата выплачена работникам в полном объеме.

Несмотря на периодическое изменение МРОТ, оклады работников учреждений культуры остаются низкими. Доведение заработной платы работников учреждений до МРОТ осуществляется работодателем путем установления доплаты к заработной плате до уровня МРОТ. При таком подходе практически происходит уравнивание оплаты работников неквалифицированного труда, молодых специалистов и работников, имеющих разные квалификационные категории, стаж и опыт работы.

Такое положение ведет к падению и отсутствию мотивации дальнейшего профессионального роста работников, совершенствованию профессионального уровня, прохождения аттестаций и получения категорий. Практически отсутствие стимулирующих выплат и доплат за категорию, стаж заменяет доплата до уровня МРОТ.

По данному вопросу областная организация обращалась в Министерство культуры, в Федерацию профсоюзов. По результатам обращений признана необходимость дальнейшей работы.

Марийской республиканской организацией в связи с обращением председателя ППО о нарушении руководителем учреждения учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта по вопросам оплаты труда (ГБУК «Национальный музей Республики Марий Эл им.Т. Евсеева») была проведена комплексная проверка, в том числе коллективного договора учреждения культуры. Проверкой выявлено, что пункт раздела «Премирование» Положения об оплате труда содержит следующее предложение: «работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премия не начисляется и не выплачивается до истечения срока взыскания», что противоречит Постановлению Конституционного суда РФ от 15 июня 2023 года №32-П и не подлежит дальнейшему применению. Работодателю были направлены требования и рекомендации по результатам проверки, в результате все нарушения были устранены, о чем работодатель в письменной форме сообщил в указанный срок.

Особое внимание **Челябинской областной организации** было обращено на выявление нарушений по сохранению показателей заработной платы в соответствии Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597, а также соответствующих поручений Правительства РФ и Правительства Челябинской области по вопросам обеспечения роста средней заработной платы работников культуры до средней заработной платы в области. В целом уровень оплаты труда работников культуры вырос.

Областной организацией и ФП ЧО в адрес Губернатора Челябинской области А.Л. Текслера было направлено совместное обращение о повышении должностных окладов работникам бюджетной сферы, обращая внимание, что 2023 год – это Год педагога и наставника, год укрепления и развития социального партнерства.

Благодаря настойчивости профсоюзов, неоднократно рассмотрению вопросов оплаты труда на заседаниях трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, правительством Челябинской области было издано распоряжение от 05.12.2023 № 1157-рп «Об увеличении окладов (должностных

окладов, ставок заработной платы) работников областных государственных учреждений» об увеличении окладов работников бюджетной сферы на 12% с 01.01.2024. Данным постановлением было рекомендовано главам муниципальных образований Челябинской области провести аналогичное повышение окладов.

Рабочее время и время отдыха

Адыгейской республиканской организацией по результатам рассмотрения обращения работника о режиме рабочего времени и времени отдыха в майские праздники даны разъяснения. При решении вопроса о переносе выходного дня с 8 мая 2023 года (понедельник) на следующий рабочий день в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю (приказ Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 года № 588н), норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается путем деления продолжительности рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т. д. часов) на 5 и умножения на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца, из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней. Норма рабочего времени на май 2023 года для работников, которым установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (воскресенье, понедельник), продолжительностью 36 часов в неделю, составит 144 часа ($36/5 \times 20$ (количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели на май 2023 года)). Таким образом, выполнение работниками работы в мае 2023 года без предоставления другого выходного дня вместо 8 мая приведет к превышению установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени. Установление режима работы относится к полномочиям работодателя и он обязан принять решение о предоставлении другого дня отдыха или произвести оплату сверхурочной работы по итогам месяца с учетом мнения работника.

Межрегиональной СПб и ЛО организацией и действиями ППО трудовые права члена профсоюза, библиотекаря 1 категории Библиотечно-культурного комплекса имени А. В. Молчанова были восстановлены, график работы оставлен прежний.

Работнику библиотеки согласно трудовому договору предоставлялись два выходных дня по утвержденному графику – суббота и воскресенье. Работодатель предложил работнику новый график работы с выходными днями – воскресенье и вторник, с которым работник не согласился и просил работодателя или сохранить прежний режим рабочего времени или неразрывные выходные дни. Сторонами трудовых отношений данный спор не был урегулирован.

Межрегиональной СПб и ЛО организацией в адрес работодателя было направлено письменное обращение о недопустимости изменения режима рабочего времени и графика работы работника без объяснения причин и без уведомления работника, а также о предоставлении работнику непрерывных выходных дней.

Мордовской республиканской организацией в ходе экспертизы коллективного договора Лямбирской ДШИ установлено, что в нарушение требований статьи 333 ТК РФ, устанавливающей для педагогических работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, незаконно установлена большая продолжительность - 42 часа в неделю. В установленном порядке указанное нарушение было устранено, в коллективный договор внесены соответствующие изменения.

Гарантии и компенсации, льготы

Саратовской областной организацией оказана правовая помощь М., работнику оперного театра, инвалиду 3 группы по профзаболеванию, полученному в период работы в Саратовском театре оперы и балета, об оказании ему материальной помощи на санаторно-курортное лечение в соответствии с нормами, указанными в региональном отраслевом соглашении, заключенном между Министерством культуры и Саратовской областной организацией. М. была оказана материальная помощь, но в меньшем размере, п. 7.1.9. Регионального отраслевого соглашения предполагает выплату материальной помощи в размере МРОТ, установленного на федеральном уровне, лицам, получившим инвалидность вследствие осуществления своей профессиональной деятельности один раз в три года при приобретении ими путевок на санаторно-курортное лечение, при наличии медицинского заключения. После проведенных переговоров председателя Саратовской областной организации с руководством театра работодатель исполнил соглашение в полном объеме и вместо 5 тыс. руб. М. было выплачено 16242 руб., что соответствует размеру МРОТ в 2023 году.

Губернатор **Томской области** Мазур В.В. в связи с объявлением 2023 г. Годом Учителя и наставника в России принял решение об индексации выплаты лицам, имеющим звания «Народный» и «Заслуженный» учитель. **Томская областная организация** и Председатель ФПО ТО обратились к Губернатору области о распространении индексации выплаты лицам, имеющим звания «Народный» и «Заслуженный» учитель, на лиц, имеющих звание «Заслуженный работник культуры», работающих в сфере культуры в качестве преподавателей. Вопрос решен положительно.

Судебная защита трудовых прав членов профсоюзов

Белгородской областной организацией оказана правовая помощь преподавателю Стрелецкой ДШИ в подтверждении стажа работы в должностях, учреждениях, необходимых для назначения досрочной страховой пенсии по старости, подготовлено и отправлено исковое заявление в суд в связи с отказом ей Управлением СФР по Белгородской области в назначении досрочной страховой пенсии по старости.

Было установлено, что СФР исключило у работника отдельные периоды работы из специального стажа, поскольку работодателем не были переданы соответствующие сведения о работе в Управление СФР. По рекомендации Белгородской областной организации работник обратился к работодателю с целью истребования сведений о стаже и дополнительной информации для предоставления ее в Управление СФР. Однако предоставленная работнику дополнительная информация Управление СФР не удовлетворила. Решения суда пока еще нет.

Владимирской областной организацией оказана правовая помощь в назначении досрочной страховой пенсии по старости артисту Центра классической музыки, оказана помощь в подтверждении его трудового стажа в Казахстане. Суд признал Губернаторский симфонический оркестр профессиональным коллективом, а Центр классической музыки - учреждением исполнительского искусства. Областной суд вынес решение о назначении истцу досрочной пенсии с момента обращения, т.е. с 28 января 2021 года. Однако отделение СФР по Владимирской области обратилось с жалобой в кассационную инстанцию, которая возвратила дело на новое рассмотрение. В результате исковые требования артиста полностью удовлетворены, работнику вновь назначена досрочная страховая пенсия по старости со дня первого обращения.

Волгоградская областная организация оказала правовую помощь в подготовке С., члену профсоюза, начальнику учебного управления по основной работе и по внутреннему совместительству - профессору кафедры фортепиано к

ГОБУК ВО «Волгоградский государственный институт искусств и культуры», апелляционной жалобы в связи с отказом судом в удовлетворении заявленных ею требований в полном размере. В связи с увольнением С. с основной работы работодатель начислил ей компенсацию за неиспользованный отпуск, а также компенсацию за неиспользованный отпуск и по работе по совместительству, несмотря на продолжение ею трудовых отношений по совместительству и отсутствие заявления о выплате этой компенсации. При начислении и выплате денежных средств произошел технический сбой программного обеспечения и задвоение суммы компенсации. Работодатель обратился в суд к С. о взыскании неосновательного обогащения, который удовлетворил иски в сумме 124,088 тыс. руб. С. обратилась в апелляционную инстанцию, которой постановлено отменить решение первой инстанции и отказать работодателю в удовлетворении исковых требований в связи с неправильным применением и толкованием норм материального права. Судом указано, что в данном случае следовало применить п.3 ст. 1109 ГК РФ во взаимосвязи с ч. 4 ст. 137 ТК РФ, согласно которой не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения зарплата и приравненные к ней платежи при отсутствии недобросовестности со стороны работника и счетной ошибки. Сбой программного обеспечения не относится к счетной ошибке, недобросовестность работника не установлена.

Ивановская областная организация совместно с главным правовым инспектором труда Ивановского областного объединения профсоюзов Истоминой Н.Д. более 2-х лет представляли в суде интересы тренера спортивной школы № 8 «Спартак» П. и зам. директора школы А. по их исковым заявлениям к работодателю по поводу оплаты труда, отмены незаконно наложенных дисциплинарных взысканий. В результате решениями судов исковые заявления обоих истцов были удовлетворены, им были выплачены полностью причитающиеся им деньги. Общая сумма по зарплате и денежная компенсация морального вреда составила для обоих более 300 тыс. руб. Освобожден от работы директор Департамента спорта Лопатин А.С., решается вопрос о работе директора школы.

Также успешно были представлены интересы в суде преподавателя ДМШ г. Фурманов У., которую незаконно уволили с работы. Решением суда преподаватель У. была восстановлена на работе и получила оплату за вынужденный прогул и компенсацию морального вреда более 57 тыс. руб.

Кабардино-Балкарской республиканской организацией при участии правового инспектора труда Союза «ФП КБР» Таркановой Д.Х. была оказана правовая помощь члену профсоюза, артисту оркестра ГААТ Кабардинка»: ему после проведенной проверки была выплачена доплата в размере 20% к зарплате в соответствии с постановлением Правительства КБР. Артиста оркестра работодатель уволил в связи с истечением срока трудового договора. После проведенной проверки работодатель заключил с артистом новый срочный трудовой договор.

Курганская областная организация оказала правовую помощь – подготовила исковое заявление в целях защиты права на досрочное назначение страховой пенсии по старости Л., артистке театра кукол «Гулливер» в Курганский городской суд к СФР о включении в специальный стаж отдельных периодов ее работы, и ходатайство о запросе судом документов, хранящихся у работодателя и в архиве. В связи с рассмотрением данного гражданского дела правовой инспектор труда ФПКО трижды участвовала в суде для защиты интересов Л. Решением суда исковые требования Л. были удовлетворены в полном объеме. Досрочная страховая пенсия по старости была назначена Л. со дня подачи заявления в суд.

В Межрегиональную СПБ и ЛО организацию поступило обращение члена профсоюза, артиста драмы Санкт-Петербургского ГБУК «Камерный драматический

театр «Левендаль» о нарушении трудовых прав, необоснованном увольнении за прогул, которое является дискриминацией и расправой с негодным работником, по мнению заявителя.

Работник работал в театре на основании трудового договора в должности артиста драмы. В театре на протяжении многих лет сложился определенный распорядок. Все актеры приходили в театр только по вызову на репетиции и на участие в спектаклях. Расписание для актеров опубликовывалось еженедельно на доске информации или размещалось в социальных сетях – ВКонтакте. В театре не приветствовалось нахождение актеров, свободных от репетиций и спектаклей, чтобы не отвлекать других. Поэтому все актеры приходили только по вызову, в том числе и заявитель. Согласно утвержденному расписанию у заявителя в оспариваемый период не было ни репетиций, ни спектаклей, поэтому работодатель не вызывал работника на работу. Однако приказом работодателя его уволили за прогул, ссылаясь на нарушение работником Правил внутреннего трудового распорядка.

Межрегиональной СПб и ЛО организацией была оказана правовая помощь, в т.ч. путем переговоров с работодателем, однако решить спор в досудебном порядке удалось. В связи с чем подготовлено исковое заявление в суд о признании незаконным приказа об увольнении, признании недействительной запись об увольнении в трудовой книжке, восстановлении заявителя на работе в прежней должности, взыскании с работодателя размера среднего заработка заявителя за время вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск и компенсации морального вреда.

Решением суда работник был восстановлен на работе с оплатой времени вынужденного прогула в размере среднего заработка заявителя.

Саратовской областной организацией по результатам проверки соблюдения трудового законодательства МБУ «Централизованная клубная система» Новоузенского района выявлены системные грубые нарушения трудового законодательства, в том числе нарушения требований ст.ст. ст. 66, 66.1, 57, 22, 68, 113, 153, 91, 114, 139 ТК РФ и др.

По итогам проверки представление заместителя председателя областной организации, правового инспектора труда С.Г. Четверухиной направлено руководителю учреждения Пундер А.П. с требованием устранить выявленные нарушения. Копия представления направлена главе муниципального района с предложением принять меры дисциплинарного взыскания к директору учреждения в виде увольнения, которому в результате был объявлен выговор.

Конфликт в данном учреждении продолжается. Руководителем учреждения неоднократно предпринимались попытки наложить дисциплинарные взыскания, которые отменялись в результате действий Областной организации. Состоялось еще 6 выездов правового инспектора труда областной организации, в том числе вместе с Госинспекцией труда и прокуратурой. 21 июля 2023 года состоялось собрание трудового коллектива и членов профсоюза по поводу обсуждения проекта коллективного договора, на котором выступал Соловьев А.В., председатель первичной профсоюзной организации. Руководитель усмотрел в поведении Соловьева А.В. признаки алкогольного опьянения и, составив акт о нахождении Соловьева А.В. на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, вынес приказ о его увольнении по основанию - появление на работе в состоянии алкогольного опьянения (подпункт «б» пункт 6 часть 1 ст. 81 ТК РФ). Соловьев М.В. обратился в суд за защитой своих нарушенных прав. Представлял интересы Соловьева М.В. правовой инспектор труда Саратовской областной организации Козырская Е.В. Показаниями врачей, медперсонала больницы установлено, что признаков опьянения у Соловьева М.В. не наблюдалось, был зафиксирован гипертонический криз. 14 работников

учреждения, в т.ч. Пундер А.П., заявили, что Соловьев М.В. находился в состоянии алкогольного опьянения, что не было принято судом в виду противоречивости, заинтересованности в исходе дела.

Решением Новоузенского районного суда Саратовской области от 9 октября 2023 г. председатель ППО Соловьев М.В. был восстановлен на работе, взыскан средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда.

Факт дискриминации в сфере труда по признаку членства в профсоюзе в суде не был установлен.

Данный материал был размещен в газете «Солидарность» и комментировался в местных интернет-изданиях.

Правовой инспектор труда Ананьева Г.И. **Смоленской областной организации** оказала правовую помощь, участие в судебных заседаниях Н., директору КУ «ТТПО учреждений культуры», состоявшей в трудовых отношениях с отделом культуры и спорта Администрации МО «Краснинский район», затем с Администрацией МО «Краснинский район». Трудовым договором Н. были определены выплаты стимулирующего характера, которые не были выплачены в связи с отсутствием денежных средств.

Н. обратилась в суд в 2022 году с иском к Администрации МО «Краснинский район». Решением Краснинского райсуда ей было отказано в удовлетворении исковых требований, Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда решение суда оставлено без изменений. Истец обратилась во Второй кассационный суд общей юрисдикции с кассационной жалобой об отмене незаконных и необоснованных решений двух судебных инстанций, который определил, что выплаты стимулирующего характера относятся к гарантированным выплатам и должны быть выплачены работнику. Решения судов отменены и дело направлено на новое рассмотрение в Краснинский районный суд, который взыскал сумму невыплат стимулирующего характера в сумме 244 тыс. рублей и 75 тыс. рублей денежной компенсации по правилам ст. 236 ТК РФ.

Татарской республиканской организацией оказана правовая помощь пяти членам профсоюза для обращения в суд в связи с нарушением их права на досрочное назначение страховой пенсии по старости. Так, оказана правовая помощь – составлено исковое заявление и представлены интересы в суде члена профсоюза, работника МБУК «Централизованная библиотечная система г. Казани» (находится на рассмотрении).

Гражданское дело по исковому заявлению артистки балета ГБУ «Татгосфилармония им. Г. Тукая» М. и определение Приволжского районного суда г. Казани находятся в суде апелляционной инстанции.

В августе 2023 года обратился член профсоюза – артист-духовик МБУ «НКЦ «Элмэт» У. по вопросу назначения досрочной страховой пенсии по старости. Работником было запрошено извещение о состоянии лицевого счета в СФР. Не обнаружив специального стажа в извещении, член профсоюза обратился в реском профсоюза, где ему была оказана юридическая помощь в составлении искового заявления и подаче документов в суд. Судебное решение еще не вынесено.

В августе 2023 года члены профсоюза, работники ГБУ «Театр танца «Мгновение» А. и И. обратились за защитой их прав и интересов, так как работодатель неверно передавал информацию в СФР о творческом стаже работников. В результате изучения документов было выявлено несоответствие наименования должности выполняемой работе. Были составлены исковые заявления и поданы в Кировский районный суд города Казани. Решение суда еще не вынесено.

Томской областной организацией было подготовлено 12 исковых заявлений и других документов, связанных с защитой прав в суде (апелляционные и кассационные жалобы, отзывы на предъявленные иски и др.).

В 2022 и 2023 годах судебными инстанциями рассматривалось гражданское дело по исковому заявлению Т., преподавателя МБОУДО «Детская музыкальная школа № 2» г. Томска, к работодателю в рамках акции «МРОТ – по закону». Исковые требования Т. основывала на том, что работодатель начислял и выплачивал её заработную плату не в полном объеме и в размере менее МРОТ, установленного на тот период. В состав МРОТ работодатель включал доплату за квалификацию, что, по мнению истицы, является нарушением законодательства. Свои требования истица обосновывала правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации по вопросу включения в состав МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат.

Советский районный суд г. Томска рассмотрел исковое заявление Тарабыкиной О.Н. о взыскании с работодателя недополученной заработной платы и вынес решение об отказе в удовлетворении исковых требований. Решение суда было обжаловано в порядке апелляции (с участием профсоюзного юриста), однако Томским областным судом 28 февраля 2023 г. решение суда было оставлено без изменения, апелляционная жалоба - без удовлетворения. Определением Судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11 июля 2023 года судебные постановления первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения, жалобы – без удовлетворения. Указанными судебными постановлениями Т. было отказано в удовлетворении исковых требований о взыскании недополученной заработной платы. Верховный Суд Российской Федерации отказал Т. в передаче поданной кассационной жалобы на рассмотрение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ.

Все судебные инстанции были пройдены перед тем, как в 2024 году обратиться в Конституционный Суд РФ для исключения из состава МРОТ доплаты за квалификацию работника.

В Ярославскую областную организацию обратились 5 членов профсоюза с просьбой представлять их интересы в суде об отмене приказов об объявлении выговоров и взыскании сумм невыплаченных премий ГУК "Ярославский ТЮЗ им. В. Розова". В 2023 году при изменении штатного расписания по инициативе нового директора должности, которые занимали, в том числе и члены профсоюза, были сокращены, вынужден был уволиться председатель ППО театра Р. с формулировкой «по соглашению сторон» и материальной компенсацией, некоторым работникам, членам профсоюза, были объявлены выговоры, которые могли привести к увольнению.

Областная организация совместно с Объединением организаций профсоюзов ЯО оказала правовую помощь работникам учреждения, в т.ч. подготовила исковые заявления об отмене дисциплинарных взысканий, о восстановлении на работе.

В течение 2023 года состоялись заседания судов с участием главного правового инспектора труда ООП ЯО Малыгина А.В. в качестве представителя работников. В результате решением суда были отменены приказы работодателя о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговоров и истцам выплачены денежные компенсации за моральный ущерб.

В отношении одного работника три приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности были отменены судом первой инстанции, присуждены денежные средства в качестве компенсации морального вреда. В отношении другого работника один приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности был отменен, второй приказ, содержащий три состава для привлечения к дисциплинарной ответственности, частично отменен в отношении двух составов.

Трем работникам не была выплачена премия к Новому году. В результате судом восстановлены права на премию двух работников - работодателя обязали выплатить премию в размере 10200 рублей каждому и возместить моральный вред, а один работник, оспаривающий размер персональной выплаты, отказался от иска, договорился с работодателем и уволился по соглашению сторон с выплатой денежной компенсации.

Также было подготовлено исковое заявление работника, члена профсоюза, уволенного по сокращению штата работников. Работодателем нарушена процедура увольнения, так как не было запрошено мотивированное мнение профсоюзного комитета ППО в нарушение ст. 82 ТК РФ. По указанному делу заключено мировое соглашение в зале суда, работник восстановлен на прежнюю должность, при этом ему повысили оклад и в части возмещения морального вреда выплачено 5 тысяч рублей.

Председатель ЯОО ОПРК Крылова М.В. принимала участие в судебных заседаниях в качестве свидетеля в отношении двух работников, членов профсоюза, уволенных по сокращению штата работников, поскольку суд выразил сомнение в проведении заседания профсоюзного комитета, на котором обсуждалось мотивированное мнение профкома театра новому директору на его запрос мотивированного мнения на увольнение работников театра, в том числе и членов профсоюза.

В 2023 году снизилось количество оказанной правовой помощи на 10,8% по сравнению с 2022 годом и составило 3098 случаев, увеличилось количество случаев оказания правовой помощи в разработке, экспертизе коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов – 2030 случаев – на 0,8% больше к 2022 г.), в оформлении документов в суды – 78 случаев (снизилось на 6,0% к 2022 г.).

В судах с участием представителей региональных организаций было рассмотрено 48 дел (66,6% к 2022 г.). Количество дел, по которым удовлетворены иски составило 40 дел или 83,3% к количеству дел, из них восстановлено на работе 20 человек (83,3%).

На 26,0%% снизилось количество коллективных трудовых споров - 17 случаев, из них в 17 случаях требования работников полностью или частично удовлетворены.

Принято участие в рассмотрении проектов законов – провели экспертизу проектов законов и иных нормативных правовых актов – 453 случая (111,3% к 2022 г.).

Поступило и было рассмотрено письменных жалоб и других обращений членов профсоюза – 3745 (на 26,9% меньше, чем в 2022 г.), из них удовлетворено 3349 (89,4%).

На личном приеме, включая устные обращения по телефону, принято членов профсоюза 16029 чел. (ниже уровня 2022 г. на 11,1%), удовлетворено результатами оказанной правовой помощи 14356 (89,6%), что свидетельствует о реальных нарушениях социально-трудовых прав членов профсоюза, высоком авторитете региональных организаций, эффективном взаимодействии с работодателями, учредителями организаций культуры, прокуратурой, госинспекциями труда в субъектах РФ, позволяющими эффективно и своевременно разрешать возникающие проблемы членов профсоюза.

В отчетном периоде экономическая эффективность от всех форм правозащитной деятельности составила 52,2 млн рублей.

Итоги правозащитной деятельности региональных организаций Профсоюза в 2023 году по основным показателям в целом выше или на уровне показателей 2022 года. Повышение эффективности правозащитной деятельности обусловлено

системным повышением правовой грамотности как председателей первичных профсоюзных организаций, профактива, так и работодателей, кадровых служб учреждений культуры, некоторое снижение показателей обусловлено, в том числе снижением количества членов профсоюза.

Профсоюз принимал участие в рамках РТК в экспертизе важнейших проектов федеральных законов, отстаивая интересы работников культуры. К числу важных проектов приказов министерств, касающихся сферы культуры, относятся:

проект приказа Минтруда России «Об установлении особенностей работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», взамен действующего постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». Проект приказа Минтруда РФ находится на рассмотрении Минтруда РФ;

совместно с Минкультуры России разработка профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии в целях подготовки изменений в приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Трижды проект изменений в вышеупомянутый приказ находился на рассмотрении с учетом замечаний и предложений региональных организаций Профсоюза и органов управления культуры в субъектах РФ. Находится на рассмотрении в Минтруде РФ;

Профсоюз совместно с Минкультуры РФ продолжил работу по восстановлению права на досрочную страховую пенсию по старости преподавателей детских школ искусства. Профсоюз получил поддержку необходимости восстановления утраченного права на досрочное пенсионное обеспечение преподавателей ДШИ Решением Всероссийского круглого стола «Развитие системы детских школ искусств - 2021: правовое регулирование, эффективные практики» (11-12.11.2021 г.), а также устными заявлениями руководства Минкультуры РФ о необходимости решения указанной проблемы. Данный вопрос обсуждался Министерством культуры РФ с Минтрудом РФ и Профсоюзом, а также в рамках заседания Президиума ОПРК 6 июня 2023 года с участием Минкультуры РФ (Директор Департамента региональной политики, образования и проектного управления С.Д. Ермакова).

Профсоюз предложил Минкультуры РФ образовать рабочую группу Минкультуры РФ с участием Профсоюза по проведению мониторинга численности педагогических работников предпенсионного возраста в образовательных организациях сферы культуры и искусства во всех субъектах Российской Федерации с целью прогнозирования финансовой нагрузки на бюджет и продвижению соответствующей законодательной инициативы по внесению изменений в пенсионное законодательство. Работа будет продолжена в 2024 году;

Профсоюз на основании обращения Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации направил письмо в Минкультуры РФ с инициативой о разработке рекомендаций работодателям по регулированию норм выступлений творческих работников в спектаклях, постановках в целях соблюдения норм трудового законодательства, обеспечения охраны здоровья творческих работников учреждений искусства. Минкультуры РФ данный вопрос проработан совместно с руководителями федеральных театров и Союзом театральных деятелей Российской Федерации. С целью дальнейшего принятия решения о целесообразности закрепления норм труда отдельным нормативным правовым актом в нескольких федеральных театрах в 2024 году в пробном режиме будут закреплены нормы выполняемой работы для отдельных категорий работников.

В связи с ведением специальной военной операции и изменениями трудового законодательства в региональные организации была направлена информация о трудовых правах и гарантиях мобилизованных работников для возможного использования в работе;

в связи с принятием Приказа Минпросвещения РФ от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в региональные организации был направлен комментарий к нормам указанного Порядка.

В целях распространения положительного опыта правозащитной работы в региональные организации была направлена Практика работы Республиканской организации Башкортостана по наиболее актуальным вопросам правовой защиты прав и интересов членов профсоюза.

Итоги правозащитной деятельности Общероссийского профсоюза работников культуры за 2023 год будут рассмотрены на очередном заседании Президиума ЦК ОПРК.