

СОДЕРЖАНИЕ

2. МАТЕРИАЛЫ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОПРК

- 2.7. Информация о деятельности Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры в сфере социального партнерства за 2021 год.....**стр. 2-21**
- 2.8. Сводная итоговая таблица оценки эффективности деятельности территориальных организаций и первичных профсоюзных организаций прямого подчинения за 2021 год.....**стр. 22-25**
- 2.9. Итоги оценки эффективности деятельности территориальных организаций за 2021 г.**стр. 26**
- 2.10. Итоги оценки эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций прямого подчинения за 2021 г.**стр. 27**
- 2.11. Положение о порядке назначения и выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет освобожденным работникам Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры.....**стр. 28-29**
- 2.12. О предоставлении дополнительного отпуска освобожденным работникам Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры.....**стр. 30**
- 2.13. Положение о материальной помощи выборным работникам, прекратившим трудовые отношения с Межрегиональной профсоюзной общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры в связи с выходом на пенсию.....**стр. 31-32**

Информация
о деятельности Межрегиональной общественной организации
Российского профессионального союза работников культуры
в сфере социального партнерства за 2021 год

В 2021 году социальное партнерство осуществлялось в Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры на региональной, муниципальном и локальном уровне.

Основной формой реализации социального партнерства являлись коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений.

На указанных уровнях социального партнерства создавались комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представителями работников в которых являлись Межрегиональная общественная организация Российского профессионального союза работников культуры, территориальные и первичные профсоюзные организации.

Случаев участия иных представителей работников в процессе ведения коллективных переговоров на локальном уровне в отчетном периоде зафиксировано не было.

В рамках объявленного по решению Президиума в Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры в 2021 году – «Года профсоюзного образования» аппаратом Межрегиональной организации проведены зональные семинары на тему «Коллективные договоры и соглашения – фундамент для социального партнерства в муниципальных образованиях Московской области»:

- 18 февраля 2021 года в музейном комплексе памяти Героя Советского Союза Зои Космодемьянской «Зоя» для профсоюзного актива Рузской, Истринской, Наро-Фоминской, Можайской, Шаховской территориальных организаций;

- 8 апреля 2021 года в КПЦ «Дубровицы» Подольского г.о. для профсоюзного актива Подольской, Чеховской, Ленинской, Серпуховской, Домодедовской территориальных организаций;

- 26 мая 2021 года в ДК им. Нариманова г.о. Шатура для профсоюзного актива Шатурской, Воскресенской, Коломенской, Егорьевской, Раменской территориальных организаций;

- 29 сентября 2021 года в Музее-заповеднике «Дмитровский Кремль» для профсоюзного актива Дмитровской, Дубненской, Клинской, Мытищинской, Пушкинской, Сергиево-Посадской, Талдомской территориальных организаций;

- 21 октября 2021 года в МБУК городского округа Щелково «КДЦ» для профсоюзного актива Щелковской, Балашихинской, Ногинской, Павлово-Посадской, Реутовской, Фрязинской, Электростальской территориальных организаций;

- 16 декабря 2021 года онлайн на платформе ZOOM для профсоюзного актива Жуковской, Зарайской, Каширской, Котельниковской, Красногорской, Люберецкой, Ступинской территориальных организаций и ППО прямого подчинения ФГБОУ ВО «МГИК».

Всего в зональных семинарах приняли участие 245 человек из состава профсоюзного актива.

Для участников семинаров подготовлены методические издания «Коллективные переговоры по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения» и «Социальное партнерство, как механизм регулирования социально-трудовых отношений».

Итогом проведения семинаров стало заключение в 2021 году 80 коллективных договоров и включение в них новых положений и дополнительных гарантий работникам на основе полученных на семинаре знаний. С инициативой о заключении территориального отраслевого соглашения к местным органам управления культуры обратились Электростальская территориальная организация, территориальные организации по Волоколамскому и Богородскому городским округам. В настоящее время коллективные переговоры в этих организациях выходят на стадию подписания территориальных отраслевых соглашений.

В соответствии с разъяснениями Межрегиональной организации первичными профсоюзными организациями в 2021 году проводились работы по внесению в коллективные договоры дополнений, в части регулирования труда дистанционных работников, а именно:

- форма взаимодействия дистанционного работника и работодателя помимо случаев, поименованных в части 1 ст. 312.3 ТК РФ, порядок предоставления информации;

- срок подтверждения получения электронного документа от другой стороны при осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами;

- форма обращения работника к работодателю с заявлением и работодателя к работнику в целях предоставить объяснения либо другую информацию;

- порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя;

- режим рабочего времени в случае выполнения работы дистанционно, условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;

- порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков в случае выполнения трудовой функции дистанционно на постоянной основе;

- порядок, сроки и размеры выплаты работнику компенсации в случае использования с согласия или ведома работодателя и в его интересах для выполнения трудовой функции принадлежащего работнику или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

- размер оплаты времени простоя в случае, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, поименованным в части 1 ст. 312.9 ТК РФ, либо работодатель не может в указанном случае обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

В 2021 году в отрасли культуры действовали:

– Отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 гг., срок действия которого продлен на период 2021-2022 гг.;

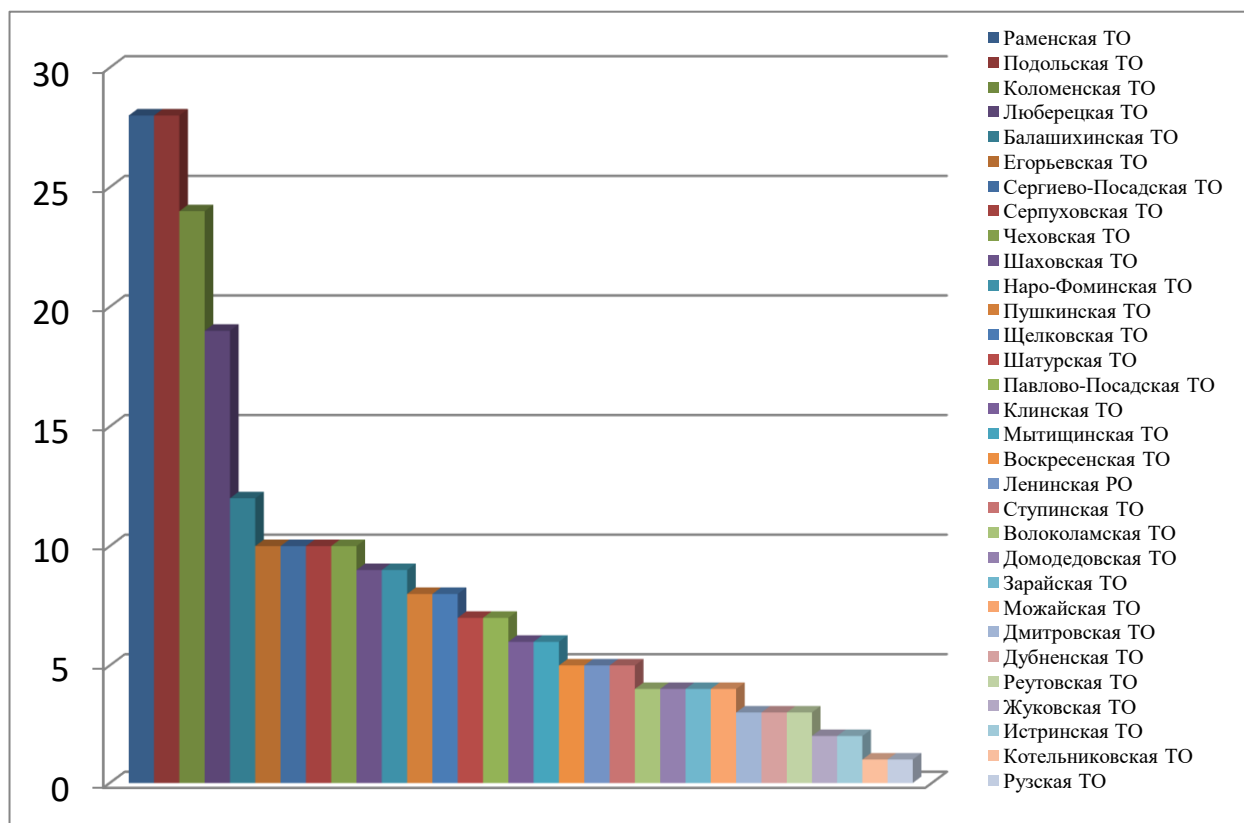
- Отраслевое соглашение между Министерством культуры Московской области и Межрегиональной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2020-2022 гг.;

- на территориальном уровне - 9 территориально-отраслевых соглашений (Чеховский, Раменский, Шаховской, Егорьевский, Подольский, Серпуховский, Коломенский, Наро-Фоминский, Дмитровский городские округа);

- на локальном уровне – 238 коллективных договора.

Снижение числа коллективных договоров в 2021 году по отношению к 2020 году обусловлено продолжающейся процедурой объединения библиотек в централизованные библиотечные системы и клубов в центры культуры и досуга в муниципальных образованиях Московской области, как следствие подписание коллективных договоров в целом по юридическим лицам, а не по отдельным филиалам.

На диаграмме представлен анализ количественного распределения коллективных договоров по территориальным организациям Межрегиональной общественной организации РПК:



В целом охват коллективными договорами учреждений, состоящих на профсоюзном учете в Межрегиональной общественной организации РПК составил 60 %.

На юридическую экспертизу в Межрегиональную организацию было представлено 36 коллективных договоров и 3 территориальных отраслевых соглашения.

В марте 2021 года подведены итоги ежегодного конкурса коллективных договоров и соглашений, проводимом Межрегиональной общественной организацией.

Победителями конкурса в 2021 году стали:

- В номинации «Коллективный договор»:

1 место: Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Библиотечно-информационный центр городского округа Шатура (директор – Я. П. Шевченко, председатель первичной профсоюзной организации – А.В. Грунчина).

2 место: Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-творческий центр» городского округа Ступино (директор – Ухабова Ирина Сергеевна, председатель первичной профсоюзной организации – Бабаджанова Оксана Васильевна).

3 место: Коллективный договор Муниципального учреждения культуры Дворец культуры «Сатурн» /Раменский городской округ (директор – Строилов Василий Иванович, председатель первичной профсоюзной организации – Сергеева Татьяна Николаевна).

Номинация «Коллективные переговоры по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора»:

Коллективный договор Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Московский Губернский колледж искусств» (директор – Хусеинов Равиль Алиевич, председатель первичной профсоюзной организации – Констанди Валентин Валентинович).

Основой для заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях является соглашение между Министерством культуры Московской области и Межрегиональной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2020-2022 годы.

Соглашение устанавливает, что при принятии Министерством нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы социально-трудовой сферы, учитывается мотивированное мнение Межрегиональной общественной организации Российского профсоюза работников культуры. Аналогичный подход рекомендуется осуществлять по отношению к принятию нормативных правовых актов на уровне муниципальных образований.

Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны Соглашения в области социально-трудовых отношений:

- обеспечивают соблюдение в организациях и учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- содействуют поддержанию благоприятного морально-психологического климата в учреждениях (организациях) культуры.

- обеспечивают возможность представителям Сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

В рамках реализации последнего:

- 23 сентября 2021 года в работе семинара на тему: «О состоянии и

перспективах развития сети культурно-досуговых учреждений и библиотек в Московской области» принял участие Дядьков Олег Николаевич, Начальник управления развития инфраструктуры и аналитической работы Министерства культуры Московской области;

- председатель Межрегиональной организации, являясь членом коллегии Министерства культуры Московской области, Аттестационной комиссии, Комиссии по наградам, участвовал в работе этих органов, представляя интересы работников отрасли;

- в рамках подписанного Соглашения о сотрудничестве между Министерством культуры Московской области и Межрегиональной общественной организации РПРК по распоряжению Министра культуры Московской области продлено действие Социальной программы для членов профсоюза по льготному посещению музеев, подведомственных Министерству культуры Московской области, которые принимают членов профсоюза работников культуры бесплатно, членов их семей по льготной стоимости.

В части обязательств по оплате труда:

- стороны договорились считать оплату труда работников, предоставление им социальных гарантий и льгот приоритетным направлением по сравнению с другими платежами и финансовыми операциями;

- система оплаты труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, или соответствующими положениями профессиональных стандартов, а, также, с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого Министерством культуры Московской области, рекомендаций Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 135 Трудового кодекса РФ) и мнения Профсоюза;

- за работу в ночное время в соответствии с соглашением производится доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

- в целях социальной защиты педагогических работников за работниками, у которых истек срок действия квалификационной категории, сохраняется уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие категории, если срок действия категории истек:

- в период нахождения в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет до момента прохождения аттестации в целях установления квалификационных категорий, но не более одного года со дня, когда педагогический работник приступил к работе;

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

В части регулирования режима труда и отдыха:

- режим рабочего времени в организациях культуры определялся правилами

внутреннего трудового распорядка, которые принимались работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательных организаций устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536, и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- стороны Соглашения рекомендовали организациям (учреждениям) с учетом своих производственных и финансовых возможностей самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определять коллективными договорами.

В целях обеспечения занятости, регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования работников стороны соглашения:

- организовывали совместное обучение руководителей организаций культуры и профсоюзного актива: в рамках Школы профсоюзного актива на базе Межрегиональной организации в онлайн-формате на площадке ZOOM по заявкам Ступинской, Коломенской, Пушкинской, Раменской, Балашихинской, Щелковской, Электростальской, Сергиево-Посадской территориальных организаций проведено 10 семинаров для председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры по темам «Трудовой договор: порядок заключения, изменения условий и расторжения, правоприменительная практика», «Особенности аттестации работников культуры и педагогических работников в сфере дополнительного и среднего профессионального образования», «Рабочее время и время отдыха, в 2-х частях», «Оплата труда, в 2-х частях», «Профессиональные стандарты: теория и практика применения».

- рекомендовали органам управления культуры муниципальных образований совместно с территориальными организациями профсоюза:

- ежегодно при формировании бюджета предусматривать средства, необходимые для плановой подготовки и дополнительного профессионального образования работников, в т.ч. сохранения средней заработной платы обучающемуся и оплату труда работника его замещающего;

- разрабатывать и предусматривать в территориально-отраслевых соглашениях, коллективных договорах меры по:

- развитию системы подготовки и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников;

- обеспечению студентов и учащихся вторичной занятостью в свободное от учебы время;

- трудоустройству выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, оказанию им эффективной помощи в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в государственных и муниципальных учреждениях культуры.

- стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют:

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- не освобожденные от основной работы председатели территориальных и первичных профсоюзных организаций.

- критериями массового высвобождения работников считается:

а) ликвидация организации (учреждения) любой организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работающих 10 и более человек;

б) сокращение численности и (или) штата работников организации в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

- работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности и (или) штата работников, предоставляется свободное от работы время – 4 часа в неделю - для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Министерство культуры Московской области и Межрегиональная общественная организация Российского профессионального союза работников культуры с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников в соответствии с принятыми на себя обязательствами совместно осуществляли контроль за выполнением организациями отрасли требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

В соответствии с Соглашением:

- установлена повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая устанавливалась работодателями по результатам специальной оценки условий труда.

Стороны договорились, что доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются в размере:

класс вредности 3.1 – 4 % тарифной ставки (оклада);

класс вредности 3.2 – 6 % тарифной ставки (оклада);

класс вредности 3.3 – 8 % тарифной ставки (оклада);

класс вредности 3.4 – 10 % тарифной ставки (оклад);

класс вредности 4 - 12 % тарифной ставки (оклада).

- работодатели:

- проводили обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктаж по охране труда;

- организовывали санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое

обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

- Межрегиональная общественная организация Российского профсоюза работников культуры:

- 18 марта 2021 года провели семинар на тему «Охрана труда 2021», в котором участвовало 53 председателя территориальных и первичных профсоюзных организаций прямого подчинения;

- на платформе ZOOM совместно с учебным центром «Знание» проведено обучение с выдачей удостоверений установленного образца для профсоюзного актива, руководителей и специалистов учреждений культуры:

- по мерам пожарной безопасности работников организаций – 27 человек;

- по проверке знаний требований охраны труда – 56 человек;

- по оказанию первой помощи пострадавшим при неотложных состояниях – 190 человек.

- по организации работы учреждений культуры с лицами ОВЗ – 17 человек.

- направляли на санаторно-курортное лечение членов профсоюза: в 2021 году 133 членам профсоюза выделены льготные санаторные путевки в профсоюзные здравницы Московской области, 267 членам профсоюза и членам их семей - на Черноморское побережье Краснодарского края.

В части развития социальной сферы, предоставления льгот и компенсаций стороны соглашения:

- рекомендовали муниципальным органам управления культурой сохранять за работниками культуры, имеющими почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Московской области», «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист Московской области», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», дополнительное ежемесячное вознаграждение в случае их выхода на пенсию. Порядок и размеры данного вознаграждения определяются территориально-отраслевым или территориальным соглашением;

- в целях стимулирования труда работников из числа выпускников профильных учебных заведений высшего и среднего профессионального образования производятся доплаты за первые три года работы в государственных учреждениях культуры Московской области в размере, установленном правовыми актами Московской области;

- работникам культуры, постоянно проживающим и работающим в сельской местности, предоставляются льготы по оплате жилья и коммунальных услуг, а также другие льготы, установленные действующим законодательством;

- женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе в соответствии со ст. 263.1.ТК РФ.

Реализованы, развиты и дополнены положения Соглашения между Министерством культуры Московской области и Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры в территориальных отраслевых соглашениях, особое внимание в которых уделялось обязательствам по оплате труда, занятости и профессиональному образованию, охране труда, социальным гарантиям, гарантиям деятельности профсоюзных организаций, оздоровлению.

В части обязательств по оплате труда в Соглашении о сотрудничестве Администрации Раменского городского округа, Комитета по культуре и туризму Администрации Раменского городского округа и Раменской территориальной организацией профсоюза работников культуры установлено:

- стороны договорились считать оплату труда работников, предоставление им социальных гарантий и льгот приоритетным направлением по сравнению с другими платежами и финансовыми операциями;

- задержка выплаты заработной платы является нарушением трудового законодательства и влечет ответственность работодателя в соответствии с действующим законодательством;

- введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных организациях и учреждениях культуры заработной платы, не ниже предусмотренного минимального размера заработной платы в Московской области;

- в целях стимулирования труда работников из числа выпускников учебных заведений высшего и среднего профессионального образования, производится доплата за первые три года работы в муниципальных учреждениях культуры и в муниципальных образовательных учреждениях дополнительного образования Раменского городского округа в размере, установленном коллективными договорами.

В части обязательств в области содействия занятости стороны Территориального отраслевого соглашения между Управлением развития отраслей социальной сферы Администрации Чеховского городского округа и Чеховской территориальной организацией профсоюза работников культуры договорились:

- считать основной задачей на предстоящий период развитие и модернизацию всех уровней и форм профессионального образования, ориентированного на спрос инновационной экономики и потребности современного рынка труда, формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего социально-экономическое развитие Чеховского городского округа, обеспечение гарантий в сфере занятости и учет интересов работников и работодателей;

- помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе

назначаемую досрочно);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
 - лица, имеющие почетные звания или награды в сфере культуры;
 - члены выборных органов Профсоюза.
- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери или отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью;
- лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
 - лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий;
 - в случае если в период предупреждения работников о предстоящем увольнении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников;
 - стороны рекомендуют работодателям при участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана Финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом предусматривать средства:
- на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
 - на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
 - на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.
- работодатели обязуются:
 - заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Предупреждение о предстоящем увольнении в письменном виде предоставляется работнику под роспись не позднее двух месяцев до предполагаемой даты увольнения. Информация о возможном массовом высвобождении работников представляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не менее чем за три месяца;

- обеспечить выпускникам профессиональных образовательных организаций гарантии от увольнения в связи с сокращением штата работников в первые два года после обучения.

В Отраслевом соглашении между Управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации городского округа Егорьевск и Егорьевской территориальной организацией Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры закреплены следующие обязательства в области защиты социальных прав работников и обеспечения их социальными гарантиями:

- супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск;

- работникам – специалистам муниципальных учреждений культуры, спорта и молодежной политики городского округа Егорьевск, за исключением тренеров, работающих в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, реализующим спортивную подготовку, и педагогических работников и руководителей учреждений дополнительного образования, предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска за стаж работы в профильных учреждениях:

- работникам - специалистам, имеющим стаж работы в профильном учреждении:

- Свыше 3-х лет - 2 дня
- Свыше 5-ти лет - 4 дня
- Свыше 10-ти лет - 6 дней
- Свыше 15-ти лет - 8 дней
- Свыше 20-ти лет - 10 дней
- Свыше 25-ти лет - 12 дней

- работникам, исполняющим обязанности по техническому обеспечению, имеющим стаж работы в учреждениях:

- От 1 года до 3 лет - 1 день
- От 3 лет до 5 лет - 2 дня
- От 5 лет до 10 лет - 3 дня
- От 10 лет до 15 лет - 4 дня
- От 15 лет до 20 лет - 5 дней
- От 20 лет до 25 лет - 6 дней

- работникам – тренерам, работающим в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, реализующим спортивную подготовку предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней.

- работодатели оказывают материальную помощь работникам по ходатайству профсоюзного комитета и при наличии фонда экономии заработной платы учреждения:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с длительной болезнью работника и дорогостоящими медикаментами;
- в связи с юбилеем (50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием);

- в связи с другими особыми обстоятельствами.
- работодатели обязуются ежемесячно предоставлять многодетным матерям, имеющим 3-х и более детей дошкольного возраста, 1 дополнительный оплачиваемый день отдыха;
- сокращается рабочий день на 1 час в пятницу у женщин, имеющих детей до 14 лет.

Указанным соглашением установлены дополнительные гарантии членам Профсоюза:

- членам профсоюза предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием - 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу с 1 по 4 классы - 1 сентября;
- для провода детей в армию – 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день.
- при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения по ходатайству председателей первичных профсоюзных организаций, руководителей учреждений и согласованию с Управлением культуры, спорта и молодежной политики членам профсоюза за активное участие в профсоюзной и общественной деятельности могут выплачиваться дополнительные выплаты стимулирующего характера, в размере не более 1 должностного оклада работника;
- по оценке эффективности работы работника, в том числе за активное участие его в общественной и профсоюзной деятельности за отчетный период работнику могут устанавливаться из средств бюджета учреждения ежемесячные выплаты стимулирующего характера исходя из количества набранных баллов и выплачиваться пропорционально отработанному времени в текущем периоде.

В области охраны труда в соответствии с Отраслевым соглашением между Комитетом по культуре и туризму Администрации Подольского городского округа и Подольской территориальной организацией профсоюза работников культуры:

- работодатели:
 - осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.
 - предусматривают выделение финансовых средств на проведение периодических медицинских осмотров работников.
 - обеспечивают уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.
 - стороны совместно принимают участие в проведении проверок условий состояния охраны труда в учреждениях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев;

- профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

- организацию работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

- работодатели совместно с соответствующим органом Профсоюза обеспечивают разработку соглашения по охране труда. Соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора учреждения, предусматривающего выделение финансовых средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

- Комитет по культуре и туризму:

- предусматривает в смете расходов целевое выделение средств на обеспечение мероприятий по охране труда учреждений в размере 0,2 от оказанных услуг;

- предусматривает в смете расходов и способствует своевременному и в полном объеме выделению средств на капитальный ремонт учреждений;

- гарантирует защиту работников от необоснованных действий администрации учреждений в случаях их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

Соглашение между Администрацией Дмитровского городского округа, Отделом культуры Администрации Дмитровского городского округа и Дмитровской территориальной организацией профсоюза работников культуры устанавливает следующие обязательства в области гарантий профсоюзной деятельности и повышения статуса профсоюзов:

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой и учитывается при поощрении работников;

- по запросу Профсоюза ему предоставляются сведения, информация и разъяснения по вопросам условий труда, статистической отчетности по заработной плате, другим социально – экономическим вопросам в соответствии с действующим законодательством;

- члены Президиума, территориального комитета, ревизионной комиссии и профкомов освобождаются руководителем учреждения от работы на время выполнения ими обязанностей по выборным должностям с сохранением заработной платы, в том числе для участия в кратковременной профсоюзной учебе;

- обязательному согласованию с Профсоюзом подлежит:

- режим работы учреждения культуры

- установление, изменение и снятие надбавок и доплат (кроме муниципальных служащих)

- приказы на выполнение сверхурочных работ

- привлечение к работе работников в выходные дни

- проекты документов, затрагивающих социально – экономические и трудовые интересы работников.

Конкретные меры регулирования трудовых отношений на локальном уровне, а так же дополнительные гарантии работникам устанавливались в коллективных договорах организаций.

Особую социальную значимость данные акты социального партнерства приняли в связи с признанием утратившими силу большого числа нормативных правовых актов СССР и РСФСР в рамках так называемой «регуляторной гильотины», применявшиеся поскольку не противоречили ТК РФ, а дополняли его.

Так, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 июня 2020 года N 857 «О признании не действующими на территории Российской Федерации актов и отдельных положений актов, изданных центральными органами государственного управления РСФСР и СССР, а также об отмене акта федерального органа исполнительной власти Российской Федерации» признаны не действующими на территории Российской Федерации Приказ Министра культуры СССР от 3 августа 1963 г. N 327 "О введении типовых штатов творческого состава театров и концертных коллективов" и Приказ Министерства культуры СССР от 21 июля 1983 г. N 414 "О нормах выступлений артистов в спектаклях и нормах постановок художественного персонала театров".

Вместе с тем, в целях регулирования режима работы и времени отдыха в коллективном договоре Государственного автономного учреждения культуры Московской области «Московский областной государственный театр кукол» /Директор – Лабозин О.Н., председатель первичной профсоюзной организации – Рудавина З.Б./ установлено:

- для творческих работников Театра в соответствии с Перечнями, утвержденными Правительством Российской Федерации продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с утвержденными графиками (расписанием) репетиций и спектаклей.

Начало спектаклей: вечерних в 18 и 19 часов; утренних в 11, 12 часов.

Начало утренних репетиций не ранее 11 часов.

В дни школьных каникул спектакли показываются по отдельному расписанию.

- количество вызовов творческих работников на работу в день не должно превышать двух раз, в течение которых артисты могут быть заняты не более чем в двух спектаклях. Третий вызов осуществляется в соответствии с условиями дополнительного материального стимулирования, утвержденными в установленном порядке.

- при проведении вечернего спектакля, время утренних репетиций на основной сцене устанавливается в период с 11 до 14 часов; время вечерних репетиций устанавливается до 22 часов.

- при двух вызовах в день на работу между утренней и вечерней работой на спектакле либо проведении спектакля и репетиции в течение одного дня работникам предоставляется перерыв для отдыха между двумя вызовами не менее 3-х часов. Если время выезда на параллельный спектакль начинается раньше обычного вызова на вечерний спектакль, время дневной репетиции пропорционально сокращается или переносится на более ранние часы, при условии сохранения положенного перерыва между окончанием вечерней работы и началом утренней работы.

- перерыв между окончанием вечерней и началом утренней работы следующего дня, в том числе при выезде и гастрольных спектаклях не может быть менее 12-ти часов.

- продолжительность одной репетиции, как правило, не может превышать 3-х часов с учетом перерывов между утренней и вечерней работой, а также

перерывов для отдыха во время проведения репетиции.

- во время репетиционной и подготовительной работы (самостоятельные репетиции, занятия) участникам репетиции предоставляются перерывы для отдыха: (артистам театра - 10 минут после каждых 2-х часов работы).

- при проведении репетиций с участием нескольких творческих коллективов
- для всех творческих коллективов, занятых в репетиции предоставляются 20-ти минутные перерывы для отдыха после 1 часа 30 минут работы.

- все указанные перерывы для отдыха засчитываются в рабочее время.

- параллельные репетиции должны планироваться таким образом, чтобы артисты не имели длительных перерывов между репетициями.

Так, в части обеспечения занятости согласно коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения Дворец культуры «Тепловозостроитель», Коломенский г. о. /директор – Р.С. Гражданцев, председатель первичной профсоюзной организации – Н.О. Федотова/:

- сокращение численности или штата работников проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Дворца культуры на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профсоюзной организации.

- при сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

- стороны договорились, что

1. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов при равной производительности труда и квалификации имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие в Дворце культуры 10 лет;
- работники моложе 18 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

2. Расторгать трудовой договор с работником - членом профсоюза по

инициативе работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со ст.ст. 373 и 374 ТК РФ.

3. Заключать с работниками договоры о подготовке работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование.

4. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данной организации;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

- при расширении штата Дворца культуры обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

- каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не более двух месяцев, в течении которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

- привлечение и использование в Дворце культуры иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения Профсоюзной организации.

В части дополнительных социальных гарантий стороны коллективного договора МБУК «Каширский краеведческий музей» /директор – Г.П. Юрьева, председатель первичной профсоюзной организации – Н.В. Забигаило/ договорились о нижеследующем:

- продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню сокращается:

- на один час для всех работников;

- на два часа для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

- на два часа для отцов, в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет (ст. 95 ТК РФ).

- работнику по его письменному заявлению предоставляются оплачиваемые дополнительные дни в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием - 5 дней;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 дня;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;

- для проводов детей в армию - 3 дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня

- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня;
- за работу без больничных листов в течение года - 3 дня;

- отдельным категориям работников музея в целях социальной защиты и сохранения квалифицированных кадров, устанавливаются по согласованию сторон дополнительные оплачиваемые отпуска. Отработавшим в музее не менее 5 лет, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от стажа работы в размере:

от 5 до 10 лет	5 календарных дней
от 10 до 15 лет	9 календарных дней
свыше 15 лет	14 календарных дней

- оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов производится в размере 25 % от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно за весь период. Источник финансирования - средства от доходов и иной, приносящей доход, деятельности.

- не реже чем один раз в три года производить выплату материальной помощи на лечение в размере двух должностных окладов всем сотрудникам музея. Источник выплаты – экономия фонда заработной платы и иной, приносящей доход, деятельности.

- работодатель оказывает материальную помощь работникам:
 - в связи с рождением ребенка в размере 100 % оклада;
 - в связи с регистрацией брака 50% оклада;
 - в связи с поступлением ребенка в школу в размере 20 % оклада;
 - в связи со смертью близких родственников (родителей, детей) в размере 100 % оклада;
 - родителям детей-инвалидов в размере 50 % оклада;
 - в связи с длительной болезнью работника (свыше 21 дня) в размере 100 % оклада;
 - в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству профсоюзной организации.

Источник финансирования – экономия фонда заработной платы и средства от приносящей доход, деятельности.

В сфере оплаты труда коллективный договор Государственного автономного учреждения культуры Московской области «Московская губернская универсальная библиотека» /директор - Е.Р. Замышляйченко, председатель первичной профсоюзной организации – Е.И. Артемова/ устанавливает обязательства работодателя:

- работникам устанавливаются следующие надбавки за продолжительность работы в учреждениях сферы культуры:
 - от 1 года до 5 лет – 10 процентов должностного оклада;
 - от 5 лет до 10 лет – 15 процентов должностного оклада;
 - от 10 лет до 25 лет – 25 процентов должностного оклада;
 - свыше 25 лет – 30 процентов должностного оклада.
- должностные оклады (тарифные ставки) повышаются:
 - за ученую степень доктора наук (соответствующую профилю выполняемой работы) – на 20 процентов;
 - ученую степень кандидата наук (соответствующую профилю выполняемой работы) – на 10 процентов;

- за почетные звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР; Российской Федерации и стран СНГ, Московской области: «Народный» – на 30 процентов, «Заслуженный» – на 20 процентов.

- работодатель за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности библиотеки, устанавливает и производит социальные выплаты с целью оказания работнику стимулирующей и материальной помощи по следующим основаниям и в следующих размерах:

- в связи с рождением ребенка – 4 000 (Четыре тысячи) рублей;
- работнику, вступившему в брак – 4 000 (Четыре тысячи) рублей;
- в случае смерти близкого родственника (родитель, супруг/супруга, ребенок) – 4 000 (Четыре тысячи) рублей;
- тяжелое материальное положение сотрудника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств - 4 000 (Четыре тысячи) рублей;
- семье в случае смерти работника – 4 000 (Четыре тысячи) рублей;
- в связи с уходом на пенсию - 4 000 (Четыре тысячи) рублей;
- иные социальные выплаты – 4 000 (Четыре тысячи) рублей.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании стимулирующей и материальной помощи работнику является письменное заявление работника, руководителя отдела, ходатайство Профсоюза, которому присваивается соответствующий входящий номер и дата, согласно внутреннему документообороту, установленному Работодателем.

В целях привлечения в Учреждение молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты в соответствии с коллективным договором МУК ДК «Сатурн», Раменский г.о. /директор - В.И. Строилов, председатель первичной профсоюзной организации - Т.Н. Сергеева/ работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы: не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника;
- создать условия, способствующие молодым работникам активному участию в жизни коллектива;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов;
- предоставлять возможность повышения квалификации и получения специальности в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования;
- установить для молодых специалистов, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режим труда (продолжительность рабочей недели, длительность рабочего дня, применение гибких (скользящих) графиков работы);
- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

В части охраны труда стороны коллективного договора МБУ «Мендюкинский сельский дом культуры», г.о. Зарайск /директор – И.В.

Филиппова, председатель первичной профсоюзной организации – С.В. Ванькова/ договорились:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза, вопросы состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

- работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

- Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме предусмотренной сметой расходов по Учреждению.

- Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средства индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

- Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

- Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

- Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

- Обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств организации в случаях приостановки деятельности (закрытия) организации или его подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

- Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
выделить рабочие места исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

- Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

- Обеспечить тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с

санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

- Разработать в рамках Общероссийских дней защиты от экологической опасности мероприятия и организовать контроль за их выполнением.

- Привлекать в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Работодатель выделяет из полученных от Фонда социального страхования Российской Федерации средств на предупредительные меры, для обучения по охране труда уполномоченных лиц по охране труда.

Всего на финансирование мероприятий по охране труда в 2021 году на основании коллективных договоров направлено **8605716, 61** рублей, из них:

- санитарно - бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников – 2019912,71 рублей;
- проведение специальной оценки условий труда – 420215,5 рублей;
- на приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств – 1587388,8 рублей;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров – 2884679,19 рублей;

- обучение руководителей и специалистов в образовательных организациях с выдачей удостоверений установленного образца – 1693520,41 рублей.

Следует отметить, что в период продолжающейся пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19, связанных с ней ограничительных мероприятий, сокращения средств от приносящей доход деятельности, особое внимание Межрегиональной общественной организацией РПРК, ее членскими организациями уделялось контролю за выполнением обязательств отраслевых соглашений и коллективных договоров, особенно в части предоставления дополнительных социальных гарантий.

В 2021 году случаев отказа от выполнения условий коллективных договоров и соглашений не установлено.



**Сводная итоговая таблица
оценки эффективности деятельности территориальных организаций и первичных профсоюзных организаций
прямого подчинения за 2021 год**

	Название организации	Организа- ционная работа	Социаль- ное партнер- ство	Обучение профсоюз- ного актива	Работа с моло- дежью	Финансо- вая работа	Информа- ционная работа	Участие в программе по льготному посещени ю членами профсоюза музеев Московск ой области	Итоговая оценка эффе- ктив- ности
		баллы	баллы	баллы	баллы	баллы	баллы	баллы	баллы
1	Балашихинская территориальная организация	8	3	10	2	4	9	1	37
2	Волоколамская территориальная организация	6	2	8	0	4	1	0	21
3	Воскресенская территориальная организация	3	2	0	0	2	0	0	7
4	Дмитровская территориальная организация	10	9	2	0	2	0	0	23
5	Домодедовская территориальная организация	10	3	2	0	4	0	0	19
6	Дубненская территориальная организация	7	2	1	0	4	0	0	14
7	Егорьевская территориальная организация	8	9	5	0	4	0	0	26
8	Жуковская территориальная организация	6	4	5	0	4	0	0	19
9	Зарайская территориальная	4	7	2	0	4	0	0	17

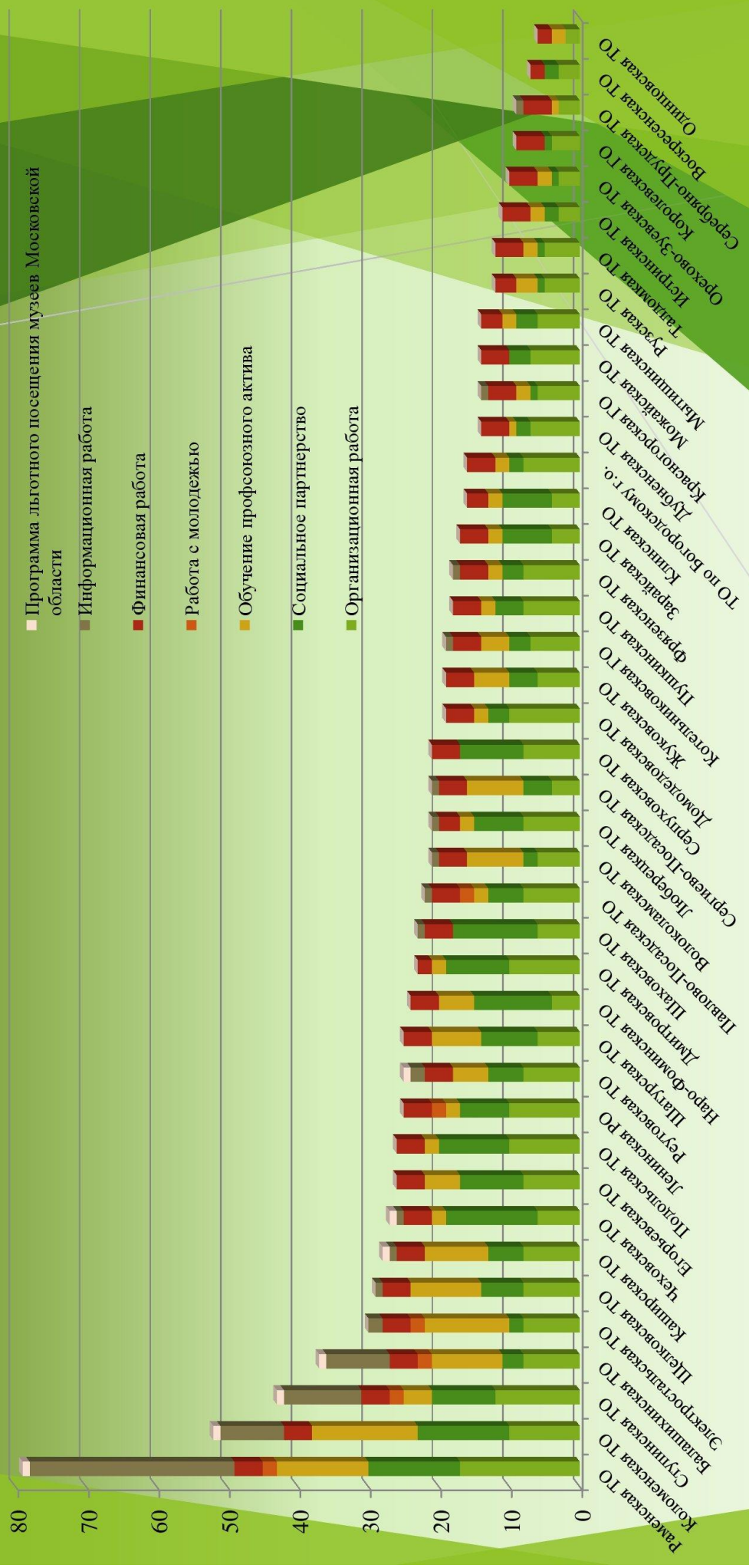
10	Истринская территориальная организация	3	2	2	0	4	0	0	11
11	Каширская территориальная организация	8	5	9	0	4	1	1	28
12	Клинская районная организация	4	7	2	0	3	0	0	16
13	Коломенская территориальная организация	10	13	15	0	4	9	1	52
14	Королёвская городская организация	4	1	0	0	4	0	0	9
15	Котельниковская городская организация	7	3	4	0	4	1	0	19
16	Красногорская городская организация	6	1	2	0	4	1	0	14
17	Ленинская районная организация	10	7	2	2	4	0	0	25
18	Люберецкая городская организация	8	7	2	0	3	1	0	21
19	Можайская территориальная организация	7	3	0	0	4	0	0	14
20	Мытищинская городская организация	6	3	2	0	3	0	0	14
21	Наро-Фоминская территориальная организация	4	11	5	0	4	0	0	24
22	Территориальная организация по Богородскому г.о.	8	2	2	0	4	0	0	16
23	Одинцовская территориальная организация	2	0	2	0	2	0	0	6
24	Орехово-Зуевская территориальная организация	3	1	2	0	4	0	0	10
25	Павлово-Посадская территориальная организация	8	5	2	2	4	1	0	22
26	Подольская территориальная организация	10	10	2	0	4	0	0	26

27	Пушкинская территориальная организация	8	4	2	0	4	0	0	0	18
28	Раменская территориальная организация	17	13	13	2	4	29	1	79	
29	Реутовская городская организация	8	5	5	0	4	2	1	25	
30	Рузская территориальная организация	5	1	3	0	3	0	0	12	
31	Сергиево-Посадская территориальная организация	4	4	8	0	4	1	0	21	
32	Серебряно-Прудская районная организация	3	0	1	0	4	1	0	9	
33	Серпуховская территориальная организация	8	9	0	0	4	0	0	21	
34	Ступинская территориальная организация	12	9	4	2	4	11	1	43	
35	Талдомская районная организация	5	1	2	0	4	0	0	12	
36	Фрязенская территориальная организация	8	3	2	0	4	1	0	18	
37	Чеховская территориальная организация	6	13	2	0	4	1	1	27	
38	Шагурская территориальная организация	6	8	7	0	4	0	0	25	
39	Шаховская территориальная организация	6	12	0	0	4	1	0	23	
40	Щёлковская территориальная организация	8	6	10	0	4	1	0	29	
41	Электростальская территориальная организация	8	2	12	2	4	2	0	30	
42	ГБУ "Автохозяйство" г. Москвы	8	7	5	2	4	3	1	30	
43	ОАО "Можайский полиграфкомбинат"	2	0	0	0	4	0	0	6	
44	МОУ ДОД "Детская музыкальная	7	5	3	0	4	0	0	19	

школа" г. Лыткарино																				
45	ФГБУК "Государственный фонд кинофильмов Российской Федерации"	4	1	2	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
46	ФГБОУВО МГАФК	12	7	2	4	4	2	1	0	4	2	1	0	0	0	0	0	0	0	32
47	ФГБОУВО МГИК	4	6	2	2	4	2	1	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	19
48	ГАУК МО "Московская губернская универсальная библиотека"	4	7	3	0	4	0	1	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	19
49	ГАУК МО "МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ФИЛАРМОНИЯ"	4	2	1	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
50	ГАПОУ МО "Московский Губернский колледж искусств"	6	7	2	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
51	ГАПОУ МО "Московский областной базовый музыкальный колледж им. А.Н. Скрябина	6	7	2	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
52	ГАУК МО ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА МОСКОВСКИЙ ГУБЕРНСКИЙ ТЕАТР	3	1	2	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
53	ГАУК МО "Московский областной государственный театр кукол"	5	6	1	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16
54	Московский областной государственный театр юного зрителя	3	1	1	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
55	ГАУК МО "Московский областной театр драмы и комедий"	7	5	1	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17
56	Единая ППО работников культуры г.о. Химки	3	0	2	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
57	ППО МУК КДЦ «Гамма» г. Черноголовка	4	7	8	0	4	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	25
58	Учебный центр МООП "Битцы"	7	7	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18

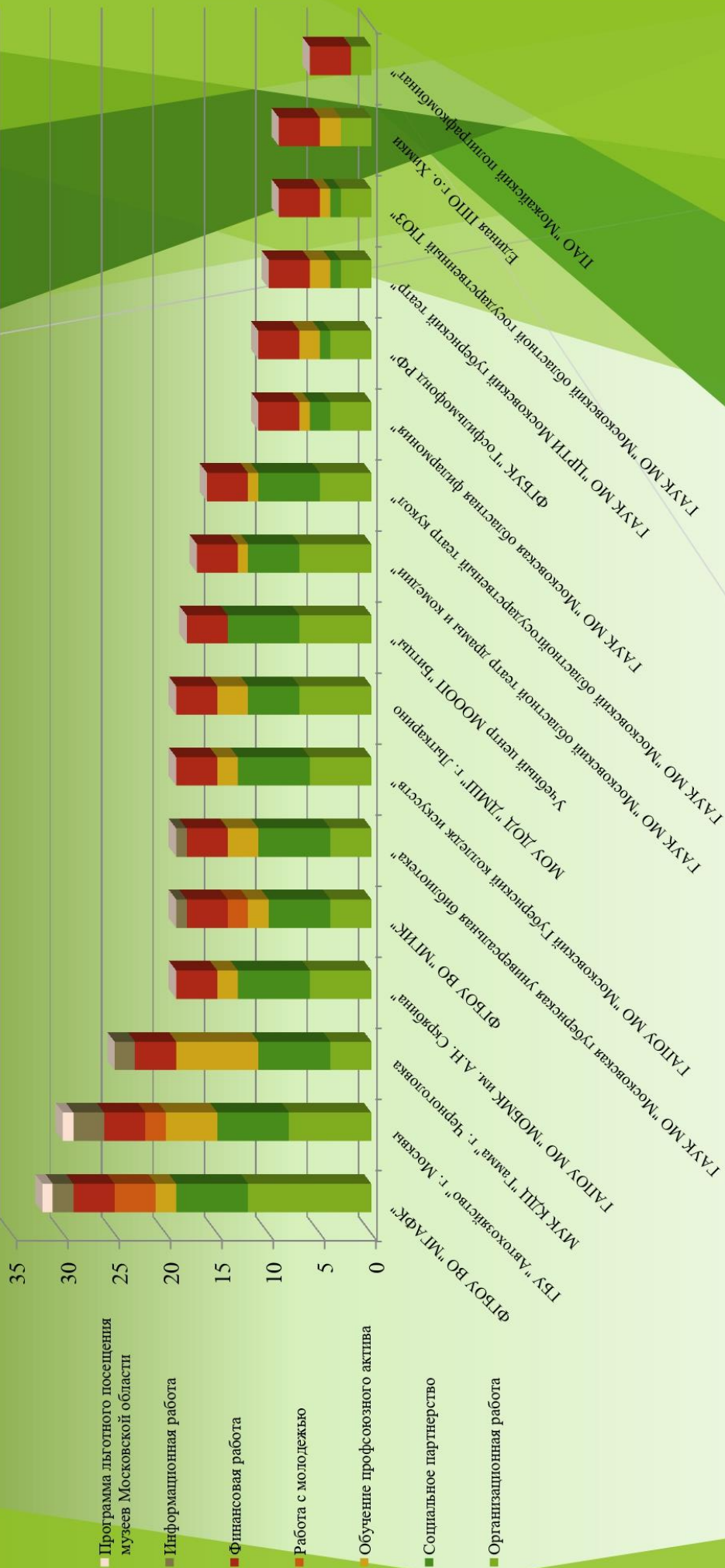


МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
Итоги оценки эффективности деятельности территориальных организаций за 2021 г.





МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
Итоги оценки эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций прямого
подчинения за 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ
ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ ОСВОБОЖДЕННЫМ РАБОТНИКАМ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ.**

I. Общие положения.

1. Выплата единовременного вознаграждения за выслугу лет освобожденным работникам Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры производится дифференцировано в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этого вознаграждения.
2. Единовременное вознаграждение за выслугу лет в соответствии с настоящим положением выплачивается в следующих размерах.

Стаж непрерывной работы, дающий право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет	Размер годового вознаграждения за выслугу лет в долях месячного должностного оклада
От 1 года до 3 лет	0,6
От 3 до 5 лет	0,8
От 5 до 10 лет	1,0
От 10 до 15 лет	1,2
Свыше 15 лет	1,5

Выплата указанного вознаграждения работникам производится один раз в год за счет и в пределах имеющихся средств на эти цели.

Максимальный размер единовременного вознаграждения за выслугу лет не должен превышать 1,5 месячного должностного оклада.

II. Исчисление общего стажа работы, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет.

В общий стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет включается стаж работы в профсоюзных органах /профкомах организаций (учреждений), территориальных, городских и районных комитетах профсоюза, Советах председателей/, в органах государственной власти и местного самоуправления, министерствах и ведомствах РФ, Администрации Московской области.

III. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет.

1. Непрерывный стаж работы для выплаты вознаграждения за выслугу лет определяется Президиумом.
2. Решение Президиума об установлении стажа работы оформляется протоколом. Принятое постановление президиума направляется в бухгалтерию для исчисления единовременного вознаграждения за выслугу лет и в организационно-информационный отдел для приобщения к личному делу работника.
3. Основным документом для определения непрерывного стажа работы является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности. Стаж работы, не установленный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден правильно оформленными справками, подписанными руководителями организаций.
4. Подтверждение непрерывного стажа работы, дающего право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, свидетельскими показаниями не допускается.

IV. Порядок начисления и выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет.

1. Единовременное вознаграждение за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада по основной работе.
2. При возникновении у работника права на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет в течение календарного года первая выплата производится за время, проработанное после возникновения права на его получение.
3. Работникам, у которых в течение календарного года возникло право на повышение размера единовременного вознаграждения за выслугу лет, общая сумма этого вознаграждения за год определяется путем его исчисления отдельно по соответствующим периодам года.
4. Единовременное вознаграждение за выслугу лет выплачивается за время, отработанное в календарном году на работах, дающих право на получение этого вознаграждения, включая время оплачиваемых отпусков, временной нетрудоспособности, а также время, в течение которого за работников в соответствии с действующим законодательством сохраняется полностью или частично заработная плата.
5. Единовременное вознаграждение за выслугу лет учитывается при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
6. Ответственность за своевременный пересмотр размера вознаграждения за выслугу лет работников возлагается на организационно-информационный отдел Комитета Межрегиональной организации.
7. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения вознаграждения за выслугу лет или определения ее размера рассматривается в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 марта 2022 года

№ 8-12

О предоставлении дополнительного отпуска освобожденным работникам Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск освобожденным работникам Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры в зависимости от стажа профсоюзной работы продолжительностью:
 - от 1 года до 3 лет - 3 календарных дня,
 - от 3 до 5 лет - 7 календарных дней,
 - от 5 до 10 лет - 9 календарных дней.
 - от 10 до 15 лет - 11 календарных дней,
 - свыше 15 лет - 14 календарных дней.
2. Постановление Президиума Межрегиональной общественной организации РПРК № 2 от 17 декабря 2020 года «О предоставлении дополнительного отпуска освобожденным работникам Межрегиональной общественной организации РПРК» с контроля снять.
3. Контроль за выполнением настоящего Постановления возложить на заведующего отделом по организационно-информационной работе Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры Смагину Ю.В.

Председатель Межрегиональной профсоюзной общественной организации ОПРК

Т.Н. Барсукова

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи выборным работникам,
прекратившим трудовые отношения с Межрегиональной профсоюзной
общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников
культуры в связи с выходом на пенсию

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Материальная помощь устанавливается в целях повышения социальной защищенности пенсионеров из числа работников профсоюзных органов, длительное время работавших в Межрегиональной профсоюзной общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Межрегиональная организация) и прекративших трудовые отношения в связи с выходом на пенсию по окончании срока полномочий или по собственному желанию.

1.2. Настоящее Положение определяет категории лиц, имеющих право на материальную помощь, и устанавливает размер, условия и порядок ее назначения и выплаты.

1.3. Финансирование расходов на выплату материальной помощи производится за счет средств Комитета Межрегиональной организации в пределах статьи, установленной сметой расходов на календарный год, в том числе, путем взаиморасчетов между Комитетом Межрегиональной организации и территориальной (городской, районной) организацией по членским профсоюзным взносам, направляемым на Уставную деятельность.

2. Категории лиц, имеющих право на материальную помощь

2.1. Председатель Межрегиональной организации.

2.2. Председатели территориальных (городских, районных) организаций.

2.3. Бухгалтеры территориальных (городских, районных) организаций.

3. Условия назначения материальной помощи

3.1. Наличие стажа работы на выборных руководящих должностях в Межрегиональной организации:

3.1.1. для Председателя Межрегиональной организации - не менее 10 лет;

3.1.2. для председателей территориальных (городских, районных) организаций – не менее 15 лет.

3.1.3. для бухгалтеров территориальных (городских, районных) организаций – не менее 15 лет.

При не достижении указанного стажа в исключительных случаях выплата может быть установлена решением Президиума Межрегиональной организации.

3.2. Членство в Профсоюзе, подтверждаемое уплатой членских профсоюзных взносов.

3.3. Выполнение уставных требований в части перечисления членских профсоюзных взносов территориальными (городскими, районными) организациями в Комитет Межрегиональной организации, выполнение постановлений Пленума Комитета

Межрегиональной организации о порядке и размере отчислений профсоюзных взносов, направляемых территориальными (городскими, районными) организациями на общепрофсоюзную деятельность в течение пяти лет, предшествовавших увольнению лиц, указанных в подпункте «3.1.» пункта 3 настоящего Положения.

4. Размер материальной помощи

4.1. Размер материальной помощи устанавливается ежегодно Президиумом Межрегиональной организации в пределах статьи расходов, установленной сметой на календарный год на основании анализа по уплате членских взносов за истекший год, и выплачивается один раз в год.

4.2. Список лиц, имеющих право на выплаты, утверждается Президиумом Межрегиональной организации один раз в год до утверждения сметы на следующий календарный год.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Лица, перечисленные в пункте 2 настоящего Положения, в течение 3-х месяцев со дня увольнения, или вступления в силу данного Положения, представляют в Комитет Межрегиональной организации:

- заявление об оказании материальной помощи на имя Председателя Межрегиональной организации;
- постановление (ходатайство) Президиума территориальной (городской, районной) организации об оказании материальной помощи уволенному лицу с подтверждением уплаты профсоюзных взносов;
- копию трудовой книжки, заверенную печатью территориальной (городской, районной) организации.

5.2. Решение о назначении выплаты материальной помощи либо об отказе принимается Президиумом Межрегиональной организации и оформляется постановлением. Копия постановления в 5-дневный срок со дня его принятия направляется в соответствующую территориальную (городскую, районную) организацию и заявителю.

5.3. Материальная помощь лицам, перечисленным в подпунктах «2.2.», «2.3.» пункта «2» настоящего Положения, выплачивается Комитетом Межрегиональной организации или соответствующей территориальной (городской, районной) организацией путем перечисления денежных средств на банковский счет получателя материальной помощи.

5.4. Материальная помощь лицу, указанному в подпункте «2.1.» пункта «2» настоящего Положения, выплачивается Комитетом Межрегиональной организации путем перечисления денежных средств на банковский счет получателя материальной помощи.

5.5. Выплата денежных средств прекращается в связи со смертью получателя - с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступила его смерть.

6. Заключительные положения

6.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Президиумом Межрегиональной организации.

6.2. Настоящее Положение вступает в силу с 17 марта 2022 года.

6.3. При отсутствии финансовых средств, достаточных для реализации настоящего Положения, материальная помощь выборным работникам, прекратившим трудовые отношения с Межрегиональной организацией в связи с выходом на пенсию, не выплачивается на основании решения Президиума Межрегиональной организации.