

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

РОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ



РАБОТНИКОВ
КУЛЬТУРЫ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 1

Москва, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЗАКОНЫ. ПОСТАНОВЛЕНИЯ. РАСПОРЯЖЕНИЯ.

- 1.1 ФЗ № 362-ФЗ от 09 ноября 2020г. "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".....**стр. 3-5**
- 1.2 ФЗ №210-ФЗ от 13 июля 2020г. "О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи ликвидацией организации.....**стр.6-9**
- 1.3 ФЗ №261-ФЗ от 31 июля 2020г. "О внесении изменений в статью 185.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.....**стр.10**
- 1.4 Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ № 14-2/13-267 от 16 марта 2020 г.....**стр.11**

2. МАТЕРИАЛЫ РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ.

- 2.1 Постановление VII Съезда РПРК №7-6 от 14.10.2020г. "О выборах Председателя Профсоюза".....**стр.12**
- 2.2 Постановление VII Съезда РПРК №7-9 от 14.10.2020г. "О Декларации Профсоюза и Приоритетных направлениях деятельности Профсоюза на 2020-2025 годы.....**стр.13-23**

3. МАТЕРИАЛЫ СОЮЗА «МОСКОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ»

- 3.1. Письмо Союза «МОООП» № 420 от 12.11.2020г. «О изменении порядка уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в Министерстве социального развития Московской области».....**стр.24-26**
- 3.2. Методика расчета показателя «Медианная заработная плата».....**стр.27-33**

4. МАТЕРИАЛЫ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РПРК. ФИНАНСОВАЯ РАБОТА.

- 4.1 Сдача налоговой и бухгалтерской отчетности в 2021 году.....**стр.34-35**



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

**О внесении изменений в Трудовой кодекс
Российской Федерации**

Принят Государственной Думой

27 октября 2020 года

Одобен Советом Федерации

3 ноября 2020 года

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2007, № 17, ст. 1930; № 43, ст. 5084; 2012, № 50, ст. 6959; 2013, № 27, ст. 3477; 2014, № 52, ст. 7554; 2020, № 22, ст. 3378) следующие изменения:

1) статью 144 дополнить частями восьмой и девятой следующего содержания:

«Правительство Российской Федерации вправе утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления



(дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

При утверждении Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений определяется сфера деятельности государственных и муниципальных учреждений, на которые распространяются указанные требования, а также срок, в течение которого таким учреждениям необходимо привести условия оплаты труда работников в соответствие с указанными требованиями.»;

2) в статье 332¹:

а) часть третью дополнить словами «или решениями Президента Российской Федерации»;

б) часть четвертую после слов «федеральными законами» дополнить словами «или решениями Президента Российской Федерации»;

3) в статье 336²:

а) часть третью дополнить словами «или решениями Президента Российской Федерации»;

б) часть четвертую после слов «федеральными законами» дополнить
словами «или решениями Президента Российской Федерации».



Президент
Российской Федерации В.Путин

Москва, Кремль
9 ноября 2020 года
№ 362-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ЧАСТИ
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКУ, УВОЛЬНЯЕМОМУ
В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Принят
Государственной Думой
7 июля 2020 года

Одобен
Советом Федерации
8 июля 2020 года

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2014, № 14, ст. 1548; № 49, ст. 6918; 2016, № 27, ст. 4280) следующие изменения:

1) в статье 178:

а) наименование изложить в следующей редакции:

"Статья 178. Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации";

б) в части первого слова ", а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)" исключить;

в) часть вторую изложить в следующей редакции:

"В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.";

г) дополнить новыми частями третьей и четвертой следующего содержания:

"В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в

течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.";

д) дополнить частями пятой и шестой следующего содержания:

"Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.";

е) часть третью считать частью седьмой;

ж) часть четвертую считать частью восьмой и дополнить ее после слов "размеры выходных пособий" словами "и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи";

2) статью 318 изложить в следующей редакции:

"Статья 318. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за

третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.";

3) в статье 327.7 слово "третьей" заменить словом "седьмой";

4) в статье 349.3:

а) в части четвертой слово "четвертой" заменить словом "восьмой";

б) абзац шестой части пятой изложить в следующей редакции:

"средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 настоящего Кодекса.".

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу по истечении тридцати дней после дня его официального опубликования.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
13 июля 2020 года
N 210-ФЗ

СПРАВКА: Федеральный закон от 13.07.2020 N 210-ФЗ направлен на реализацию Постановления Конституционного Суда РФ от 19.12.2018 N 45-П.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности (штата) работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или **его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.**

В исключительных случаях по решению органа службы занятости работодатель обязан выплатить работнику, уволенному по указанным выше основаниям, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или **его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение 2 месяцев со дня увольнения.**

Установлены случаи, когда работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее 15 календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с учетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В СТАТЬЮ 185.1 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
21 июля 2020 года

Одобен
Советом Федерации
24 июля 2020 года

Внести в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2018, N 41, ст. 6193) следующие изменения:

1) дополнить новой частью второй следующего содержания:

"Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.";

2) части вторую и третью считать соответственно частями третьей и четвертой;

3) дополнить частью пятой следующего содержания:

"Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.".

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
31 июля 2020 года
N 261-ФЗ

СПРАВКА: в ТК РФ внесено дополнение, устанавливающее, что работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Данное правило не распространяется на пенсионеров и предпенсионеров, - для них ТК РФ предусмотрено как и ранее два оплачиваемых дня в году.

Принятым законом также установлена обязанность работников предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

16 МАР 2020 № 14-2/В-267

На № _____ от _____



Пенсионный фонд
Российской Федерации

ул. Шаболовка, 4, ГСП-1,
г. Москва, 119991

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрело Ваше обращение от 21 февраля 2020 г. № НП-08-12/3229 по вопросу необходимости заверения подписью и печатью запись в трудовой книжке о том, что подано заявление о ведении сведений о трудовой деятельности в электронном виде и сообщает.

В соответствии с пунктом 2 статьи 2 Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» (далее – Федеральный закон № 439-ФЗ) каждый работник по 31 декабря 2020 г. включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Кодекса. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Кодекса.

В случае выбора работником предоставления ему сведений о трудовой деятельности работодатель выдает трудовую книжку работнику (часть 3 статьи 2 Федерального закона № 439-ФЗ). При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Кодекса.

При этом запись должна быть заверена надлежащим образом, как это предусмотрено в отношении выданных документов работнику в соответствии со статьями 62 и 84.1 Кодекса.

Аналогичная норма закреплена и в пункте 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225.

Директор Департамента оплаты
труда, трудовых отношений и
социального партнерства

М.С. Маслова

Юртикова Н.В.
8-495-587-88-89 (д. 1452)

VII СЪЕЗД

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Москва

14.10.2020 г.

№ 7-6

О выборах Председателя Профсоюза

**VII съезд Российского профсоюза работников культуры
ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Избрать Председателем Профсоюза Цыганову Светлану Николаевну.
2. Заключить с Председателем Профсоюза Цыгановой Светланой Николаевной срочный трудовой договор на срок полномочий - 5 лет до 14 октября 2025 года.
3. Поручить Шаталовой Татьяне Никифоровне, члену Центрального комитета Профсоюза, председателю Белгородской региональной организации, подписать от имени Профсоюза срочный трудовой с Председателем Профсоюза С.Н. Цыгановой.

Председатель Профсоюза

С.Н. Цыганова

VII СЪЕЗД

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Москва

14.10.2020 г.

№ 7-9

**О Декларации Профсоюза
и Приоритетных направлениях деятельности
Профсоюза на 2020 -2025 годы**

**VII съезд Российского профсоюза работников культуры
ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Декларацию Российского профсоюза работников культуры (*приложение № 1*) и Приоритетные направления деятельности Российского профсоюза работников культуры на 2020 - 2025 годы (*приложение № 2*).

2. Центральному комитету Профсоюза, Президиуму Профсоюза, членским организациям Профсоюза обеспечить практическую реализацию целей, задач и принципов, изложенных в Декларации Профсоюза и Приоритетных направлениях деятельности Профсоюза.

Председатель Профсоюза

С.Н. Цыганова

Декларация Российского профсоюза работников культуры

Мы признаём настоящую Декларацию стратегическим ориентиром развития Российского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз) на всех уровнях его структуры.

Являясь частью мирового профсоюзного сообщества, признавая необходимость развития гражданского общества и социального государства в Российской Федерации, мы боремся за достойный труд работников сферы культуры – труд безопасный, высокопроизводительный, предусматривающий высокую и справедливую оплату труда.

Признавая ключевую роль конструктивного социального диалога в регулировании рынка труда, мы проводим переговоры с социальными партнёрами и консолидируем усилия для повышения уровня и качества жизни работников сферы культуры, достижения эффективной занятости членов Профсоюза, мотивации и стимулирования их трудовой деятельности.

Мы считаем культуру общественно значимым благом и выступаем за право каждого члена общества на доступное, бесплатное и качественное пользование учреждениями культуры.

Мы заинтересованы в признании обществом нашего Профсоюза как организации, играющей значимую роль в развитии российской культуры посредством консолидации объективных коллективных интересов ее участников, привлечения внимания государства и общества к проблемам в сфере культуры и содействия их решению.

Миссия Профсоюза.

Мы объединились на добровольной основе в профессиональный союз для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников сферы культуры, студентов и неработающих пенсионеров. С этой целью мы стремимся оставаться крупнейшей общественной организацией, сообществом социально ответственных граждан, разделяющих общие принципы, ценности и приоритеты, а также проявляющих активность в практической реализации общих задач.

Мы выступаем за достойный, безопасный профессиональный труд и благополучную жизнь.

Принципы, которыми мы руководствуемся.

Настоящей Декларацией мы подтверждаем приверженность основополагающим принципам отечественного и международного профсоюзного движения: единства, солидарности, справедливости, независимости.

Ценности, которые мы разделяем.

Профессионализм.

Профсоюз выступает за высокие стандарты и профессионализм работников культуры, обеспеченные повышением престижа творческой профессии, достойной оплатой труда работников сферы культуры и, как следствие, ростом эффективности их деятельности по обеспечению доступа граждан России к лучшим образцам отечественной и зарубежной культуры и искусства, созданию условий для творческой реализации.

Лидерство.

Профсоюз стремится быть ведущей профессиональной организацией в сфере культуры и занимать лидирующие позиции в профсоюзном движении на основе поддержки и реализации передовых идей, общественно значимых проектов, выявления и поддержки лидеров общественного мнения.

Равные возможности.

Профсоюз обеспечивает всем своим членам равные возможности непосредственного участия в деятельности организации и самореализации.

Свобода суждений.

Профсоюз предоставляет каждому своему члену право на выражение собственного мнения, так как открытый диалог и уважительное отношение к иному мнению способствуют своевременному и оптимальному решению возникающих проблем.

Преимственность.

Профсоюз сохраняет лучшие традиции, передаёт знания и опыт отечественной культуры и профсоюзного движения от поколения к поколению, осознавая их значимость для духовного и материального развития страны.

Инновационность.

Профсоюз стремится быть современным, применять в своей практике новые формы, методы и технологии работы, формировать у членов Профсоюза мотивацию непрерывного профессионального развития.

Ответственность.

Профсоюз признаёт ответственность за занимаемые им позиции, предпринимаемые действия и результаты деятельности, учитывая их значимость и пользу для всего культурного сообщества и страны в целом.

Приоритеты нашей деятельности.

1. Представительство и защита социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза – работников сферы культуры, социальных прав членов Профсоюза – студентов и неработающих пенсионеров.

2. Совершенствование нормативной правовой базы в сфере культуры и трудовых отношений.

3. Участие в реализации государственно-общественного управления сферой культуры на принципах законности, демократии, автономии организаций и учреждений культуры и независимости Профсоюза.

4. Повышение эффективности общественного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

5. Обеспечение регулирования социально-трудовой сферы на основе согласования интересов участников отношений в сфере культуры.

6. Устойчивое развитие российской культуры и ее кадрового потенциала.

7. Повышение престижа профессии работника культуры, привлечение внимания власти и общества к проблемам воспроизводства кадров, профессионального становления, социально-экономической и правовой поддержки молодых специалистов сферы культуры.

8. Достижение конкурентоспособного на рынке труда уровня заработной платы и повышение уровня пенсионного обеспечения работников сферы культуры.

9. Создание здоровых, безопасных и комфортных условий труда работников культуры, профилактика их профессионального выгорания.

10. Повышение уровня государственной поддержки в финансировании мероприятий по организации отдыха, лечения и охраны здоровья работников культуры и студентов.

Методы нашей работы.

Мы строим свою деятельность на основе конструктивного социального диалога с органами государственной власти, местного самоуправления и работодателями, активно сотрудничаем с ведущими некоммерческими

организациями в сфере культуры и искусства для обеспечения высокого уровня социальных гарантий, защиты прав работников культуры, студентов и неработающих пенсионеров.

Мы осуществляем комплексный мониторинг социально-трудовой сферы, анализ процессов модернизации учреждений культуры, актуальных тенденций и вызовов на основе достоверных данных и их профессиональной экспертизы.

Мы выступаем деятельными участниками профессионально-общественной экспертизы законодательства в сфере культуры и искусства и трудовых отношений, независимой оценки качества деятельности, учреждений культуры мониторинга результатов реализации национальных проектов и государственных программ.

Мы формируем корпоративную систему управления организациями Профсоюза на основе выборности, коллегиальности, открытости и с использованием механизмов координации и оценки эффективности их деятельности.

Мы применяем современные информационные технологии как один из эффективных инструментов в решении уставных задач.

Мы активно взаимодействуем с профсоюзами Российской Федерации и зарубежных стран, а также их объединениями для обмена опытом, использования лучших практик защиты прав и интересов членов Профсоюза.

Принято делегатами VII съезда Профсоюза
14 октября 2020 года
город Москва

***Приоритетные направления деятельности
Российского профсоюза работников культуры на 2020–2025 годы***

Российский профсоюз работников культуры (далее – Профсоюз) – крупнейшая общественная организация в Российской Федерации – представляет собой объединение активных представителей сообщества, отстаивающих ценности демократического правового и социального государства.

Деятельность Профсоюза в отраслевой и социально-трудовой сферах направлена на улучшение качества жизни членов Профсоюза: повышение материального благосостояния, сбережение здоровья, совершенствование норм труда, удовлетворение образовательных и культурных потребностей, создание необходимых условий для профессиональной и социальной самореализации.

Практическая работа Профсоюза на всех уровнях его структуры включает содействие обеспечению достойной, справедливой и прозрачной системы оплаты труда, безопасных, здоровых условий труда и обучения, психологического комфорта, оптимального и гибкого графика работы, непрерывного профессионального образования в течение всей жизни.

Приоритетными направлениями деятельности Профсоюза на 2020–2025 годы являются:

- 1) представительство и защита трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов, неукоснительному соблюдению конституционных прав работников на труд, занятость и социальное партнерство и неработающих пенсионеров – членов Профсоюза;
- 2) представительство и защита социальных прав и интересов обучающихся – членов Профсоюза – профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.
- 3) укрепление и развитие Профсоюза.

Характеристика приоритетных направлений деятельности Профсоюза
на 2020 - 2025 годы.

1. Представительство и защита трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников и неработающих пенсионеров – членов Профсоюза.

1. Содействие повышению уровня реального содержания заработной платы работников и совершенствованию её структуры, в том числе повышению уровня федеральных гарантий по оплате труда в части установления базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок по профессионально – квалификационным группам, а также за выполнение нормы часов педагогической (преподавательской) работы.

2. Защита работников от излишних требований (выполнения несвойственной им работы, избыточной отчётности, необоснованных требований к поведению и т. д.) со стороны участников отношений в сфере культуры и художественного образования.

3. Осуществление общественного контроля за обеспечением безопасности работников и созданием здоровых условий труда, включая профилактику насилия в отношении работников.

4. Восстановление нарушенных социально-трудовых прав членов Профсоюза.

5. Содействие повышению качества подготовки, повышения квалификации и дополнительного профессионального образования работников.

6. Организация и проведение профессиональных конкурсов и иных форм обеспечения непрерывного профессионального роста работников.

7. Поддержка формирования в сфере культуры и художественного образования единой системы оценки квалификации работников.

8. Демократизация системы морального и материального поощрения работников.

9. Содействие совершенствованию системы пенсионного обеспечения работников сферы культуры и искусства, в том числе условий досрочного назначения страховой пенсии.

10. Содействие принятию и сохранению эффективных мер социальной поддержки различных категорий работников организаций сферы культуры, а также неработающих пенсионеров – членов Профсоюза.

II. Представительство и защита социальных прав и интересов обучающихся – членов Профсоюза – профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

1. Осуществление контроля за соблюдением прав обучающихся, закреплённых в законодательстве Российской Федерации.

2. Содействие совершенствованию законодательства Российской Федерации, регулирующего вопросы стипендиального обеспечения, в том числе с целью увеличения размеров стипендий и стипендиальных фондов.

3. Содействие обеспечению доступа к получению качественного образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и из слабозащищённых групп населения на основе повышения социальной ориентированности мероприятий Профсоюза.

4. Содействие формированию у обучающихся ответственного отношения к процессу воспитания и обучения, а также приобретаемых компетенций.

5. Участие в разработке и реализации мер по совершенствованию социальной поддержки, медицинского обслуживания, организации культурно-массовой и оздоровительной работы, жилищно-бытового обеспечения обучающихся, улучшению условий их труда и отдыха, развитию массового спорта, продвижению ценностей здорового образа жизни.

6. Проведение профориентационной работы среди обучающихся, в том числе по выбору профессии сферы культуры.

7. Содействие решению проблем вторичной занятости обучающихся, трудоустройства выпускников и их адаптации на рынке труда.

III. Укрепление и развитие Профсоюза.

1. Поддержка и развитие актуальных форм работы профсоюзных организаций для повышения мотивации профсоюзного членства и роста численности членов Профсоюза.

2. Расширение сети первичных профсоюзных организаций, в том числе в неблагоприятных условиях для их создания и деятельности.
3. Осуществление контроля за формированием, эффективным и рациональным использованием финансовых средств Профсоюза в целях укрепления финансового состояния организаций Профсоюза.
4. Обучение и повышение профессионального уровня профсоюзного актива, формирование кадрового резерва организаций Профсоюза.
5. Содействие увеличению доли представителей молодёжи в составе выборных органов профсоюзных организаций.
6. Переход на автоматизированную форму кадрового, бухгалтерского и налогового учёта в профсоюзных организациях, а также сбора, обработки и передачи ими информации.
7. Обеспечение разнообразия, доступности и качества информации о деятельности Профсоюза.
8. Изучение и применение лучшего опыта профсоюзной работы, в том числе профессиональных союзов Российской Федерации и зарубежных стран.
9. Совершенствование критериев оценки эффективности деятельности профсоюзных организаций.

Основные методы реализации приоритетных направлений деятельности Профсоюза на 2020–2025 годы.

1. Социальное партнёрство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.
2. Осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.
3. Оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза.
4. Участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров, защита прав и интересов членов Профсоюза в суде.
5. Организация и проведение коллективных действий.
6. Представительство интересов членов Профсоюза в советах и комиссиях, формируемых органами государственной власти, органами

местного самоуправления и работодателями, а также в коллегиальных органах управления в образовательных организациях.

7. Рассмотрение проектов и инициирование новых нормативных правовых и локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовой сферы и сферы образования.

8. Взаимодействие с политическими партиями, общественно-политическими движениями и объединениями, некоммерческими организациями в целях усиления поддержки государственной системы образования, повышения уровня социальных гарантий работникам и обучающимся.

9. Взаимодействие с отечественными и зарубежными профсоюзами и их объединениями, иными некоммерческими организациями, а также представителями экспертного сообщества в целях успешного решения проблем в сфере культуры и укрепления позиций Профсоюза.

10. Реализация социально значимых проектов в интересах членов Профсоюза, в том числе в области негосударственного пенсионного обеспечения, предоставления ссудо-сберегательных услуг, медицинского страхования и т. д.

11. Анализ социально-трудовой и образовательной сфер, включая проведение мониторингов и опросов, в том числе в целях совершенствования кадровой политики и законодательства в сфере образования.

12. Проведение социологических исследований с целью совершенствования системы социальной поддержки и разработки предложений по расширению комплекса государственных гарантий различным категориям членов Профсоюза.

13. Организация образовательных форумов, семинаров, слётов и конкурсов с целью повышения профсоюзной грамотности, мотивации профсоюзного членства и улучшения имиджа Профсоюза в целом.

14. Поддержка общероссийских и всемирных акций солидарности в борьбе за социально-трудовые права работников и международных кампаний в защиту работников культуры.

15. Оперативное информирование членов Профсоюза о деятельности организации, в том числе посредством использования современной системы коммуникаций.

16. Повышение правовой, финансовой и информационной грамотности профсоюзного актива и членов Профсоюза.

Принято делегатами VII съезда Профсоюза
14 октября 2020 года
город Москва

**СОЮЗ «МОСКОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗОВ»**

105064, Москва, ул. Земляной вал,
дом 36, корпус 2
www.moop.pf

Телефон: (495) 917-93-10
Факс: (495) 917-96-06
valentina_moop@mail.ru

12.11.2020 г. № 420

на № _____

Председателям областных организаций,
Координационных советов профсоюзов

Уважаемые коллеги!

Союз «Московское областное объединение организаций профсоюзов» информирует, что в связи с утверждением Административного регламента предоставления Министерством социального развития Московской области (далее – Министерство) государственной услуги «Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров» (распоряжение Министерства социального развития Московской области от 10.11.2020 № 21РВ-174) прием документов на предоставление государственной услуги по почте, электронной почте, при личном обращении, посредством МСЭД и через МФЦ прекращен.

С 12.11.2020 указанная государственная услуга будет предоставляться через Портал Государственная информационная система Московской области «Портал государственных и муниципальных услуг (функций) Московской области», расположенная в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: www.uslugi.mosreg.ru.

Просим принять к сведению и довести данную информацию до первичных профсоюзных организаций, входящих в Ваше профсоюзное обслуживание.

Приложение: памятка на 2 л. в 1 экз.

Заместитель председателя Союза
«Московское областное объединение
организаций профсоюзов»



В.М.Акимова

Исполнитель: В.М.Акимова
8(495)916-12-91

ПАМЯТКА
по уведомительной регистрации коллективных договоров
и соглашений в Министерстве социального развития Московской
области

Получить государственную услугу по регистрации коллективных договоров и соглашений можно **в электронном виде на Портале государственных и муниципальных услуг РПГУ** (www.uslugi.mosreg.ru).

Для подачи запроса на РПГУ нужна подтвержденная учетная запись юридического лица (или физического лица – официального представителя организации)

1. Документы, необходимые для предоставления Услуги

Текст документов, необходимых для предоставления Услуги, должен быть доступным для прочтения, оформлен в машинописном виде на русском языке, при этом не допускается использование сокращений слов и аббревиатур.

Вид документа	Требование к документу
Запрос	Оформляется на РПГУ путем заполнения интерактивного электронного заявления
Соглашение, коллективный договор	К электронному заявлению прикрепляется подписанный сторонами документ с соответствующими печатями и указанием даты подписания (скан в формате pdf). Проекты на регистрацию не принимаются.
Решение первичной профсоюзной организации или выписка из протокола общего собрания работников (для коллективных договоров).	К электронному заявлению прикрепляется решение первичной профсоюзной организации о проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора. (скан в формате pdf) или в случае отсутствия первичной профсоюзной организации в организации направляется выписка из протокола общего собрания работников, подтверждающая полномочия по представлению интересов работников при проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора. (скан в формате pdf)

Документы через МФЦ, по почте/электронной почте, при личном приеме или посредством МСЭД **не принимаются.**

2. Заполнение Запроса

Все поля Запроса заполняются в обязательном порядке в зависимости от вида представляемых на регистрацию документов (отраслевое соглашение, территориальное соглашение или коллективный договор).

ДЛЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ:

- в поле «Информация о второй стороне коллективных переговоров» указывается информация о профсоюзной стороне, таким образом, в запросе должна быть представлена информация о двух сторонах коллективного договора;

ДЛЯ СОГЛАШЕНИЙ:

- в поле «Информация о второй стороне коллективных переговоров» указывается информация о профсоюзной стороне и о стороне администрации, т.е. в запросе должны быть отражены все стороны переговоров.

3. Выписка из протокола общего собрания

Выписка из протокола общего собрания (конференции) работников, подтверждающая полномочия по представлению интересов работников при проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора (для коллективных договоров) должна **обязательно содержать следующую формулировку:**

«Наделить полномочиями по ведению переговоров по заключению коллективного договора, внесению изменений в коллективный договор и подписанию коллективного договора от имени работников (Ф.И.О., должность).».

Срок регистрации коллективных договоров/соглашений

(с момента поступления документов в Министерство социального развития Московской области) - 15 календарных дней.

Согласно статье 44 ТК РФ **изменение и дополнение** коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, предусмотренном коллективным договором. Если коллективный договор не содержит особого порядка внесения в него изменений, они вносятся путем коллективных переговоров, как и при заключении коллективного договора.

Следует учитывать, что **изменение условий коллективного договора**, как и он сам, в соответствии со статьей 50 ТК РФ **нуждается в соответствующей уведомительной регистрации** в государственных органах по труду.

Таким образом, изменения/дополнения коллективного договора необходимо оформлять в виде дополнительного соглашения к коллективному договору и направлять его на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области в том же порядке, с приложением тех же необходимых документов, что и для регистрации самого коллективного договора.

**Контактные телефоны отдела социального партнерства
управления развития трудовых ресурсов и охраны труда
Министерства социального развития Московской области
8-498-602-26-50 доб. 54711, 54712, 54713, 54714**

Методика расчета показателя «Медианная заработная плата»

I. Основные понятия и определения

1.1 Показатель «Медианная заработная плата» формируется на основе административных данных Пенсионного фонда Российской Федерации (далее – ПФР) на 1 рабочее место в среднем за год в расчете на 1 оплаченный месяц.

1.2 Административные данные ПФР – документированная информация, получаемая ПФР из ФНС на основе формы № 1151111 «Расчет по страховым взносам» в связи с осуществлением административных функций.

1.3 Работник – физическое лицо (идентифицируемое по номеру СНИЛС), которому в течение отчетного года была осуществлена хотя бы одна выплата (от одного или нескольких работодателей).

1.4 Выплата – месячный платеж, осуществленный работодателем работнику.

1.5 Показатель формируется в эквиваленте полной занятости (исключаются все выплаты работникам от работодателей в течение месяца, размер которых ниже минимального размера оплаты труда, действующего в течение отчетного периода).

1.6 Работодатели – юридические лица, индивидуальные предприниматели и физические лица, осуществившие выплаты работникам.

1.7 Рабочее место (работа) – наличие факта выплаты работодателем работнику.

1.8 Медианная заработная плата – значение, расположенное в середине ранжированного ряда показателей среднемесячной оплаты труда, приходящейся на 1 рабочее место (далее – M_e).

II. Условные обозначения.

f_{ijk} – выплата i -м работодателем j -му работнику в k -м месяце;

(i, j) – рабочее место – это рабочее место у i -ого работодателя, по которому j -му работнику осуществлена выплата;

Φ_{ij} – общая сумма выплат за отчетный год всеми работодателями за все месяцы, в которых была осуществлена хотя бы одна выплата;

f_{ij} – среднемесячный размер выплат i -м работодателем j -му работнику в отчетном году;

t_{ij} – количество месяцев в отчетном году, в которые были осуществлены выплаты i -м работодателем j -му работнику;

M_e – медианная заработная плата в среднем за год.

III. Алгоритм расчета Показателя M_e

3.1 Показатель M_e рассчитывается по итогам отчетного года.

3.2 Общая сумма выплат в отчетном году i -ым работодателем j -ому работнику определяется по формуле:

$$\Phi_{ij} = \sum_k f_{ijk}$$

3.3 Среднемесячная выплата i -ым работодателем j -ому работнику (среднемесячная выплата на (i, j) – рабочем месте) определяется по формуле:

$$f_{ij} = \Phi_{ij} / t_{ij}$$

3.4 Значение M_e рассчитывается следующим образом:

Выстраивается ранжированный ряд по возрастанию показателя f_{ij} .

Если в ранжированном ряду нечетное количество значений f_{ij} , то значение f_{ij} с рангом $m+1$ будет медианным. В этом случае формула для исчисления показателя будет:

$$M_e = f_{ij(m+1)}$$

Если в ряду четное количество значений f_{ij} , то медианное значение равно средней арифметической из двух срединных значений. В этом случае M_e рассчитывается по формуле:

$$M_e = (f_{ij m} + f_{ij (m+1)}) / 2$$

где

m – номер ранга в середине ранжированного ряда.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЯ "МЕДИАНА СРЕДНЕДУШЕВОГО ДЕНЕЖНОГО ДОХОДА (МЕДИАННЫЙ СРЕДНЕДУШЕВОЙ ДОХОД)"

I. Общие положения

Настоящая методика определяет расчет показателя "Медиана среднедушевого денежного дохода (медианный среднедушевой доход)".

Единица измерения – рублей в месяц, в среднем на душу населения.

Периодичность расчета – годовая.

Уровни разработки – в целом по Российской Федерации.

Показатель рассчитывается Федеральной службой государственной статистики.

II. Основные понятия и определения

Медиана среднедушевого денежного дохода (медианный среднедушевой доход) – величина среднедушевого денежного дохода, относительно которой половина населения имеет значение среднедушевого денежного дохода ниже данной величины, а другая половина – выше данной величины.

Медиана среднедушевого денежного дохода (медианный среднедушевой доход) определяется как значение среднедушевого денежного дохода, находящееся в середине ранжированного (в порядке возрастания) ряда распределения населения по величине среднедушевых денежных доходов.

Ряд распределения населения по величине среднедушевых денежных доходов формируется с учетом данных о величине среднедушевого денежного дохода по населению в целом и характеристики неравенства доходов, формируемой по итогам выборочного наблюдения.

Денежные доходы населения – совокупность всех денежных выплат, произведенных населению, включая оплату труда работающих по найму, доходы от предпринимательской деятельности, доходы от собственности, пенсии, социальные пособия и иные поступления, включая доходы, образуемые в неформальном секторе экономики.

В целях настоящей методики под характеристикой неравенства доходов понимается мера разброса (степень отклонения) индивидуальных значений денежных доходов от средней величины по всей совокупности населения. Индивидуальные значения определяются на основании данных о величине денежных доходов, приходящихся на одного человека исходя из совокупного объема денежных доходов всех членов домашнего хозяйства, в котором он состоит.

III. Порядок расчета показателя

Ряд распределения населения по величине среднедушевых денежных доходов формируется на основании применения функции логнормального распределения, определяемого двумя параметрами: средним логарифмом доходов ($\ln x_0$) и характеристикой неравенства доходов (средним квадратическим отклонением (логарифмов) доходов ($\sigma_{\ln x}$)).

Расчеты значений функции логнормального распределения производятся по следующей формуле:

$$L(x; \ln x_0; \sigma_{\ln x}) = \begin{cases} 0 & \text{при } x \leq 0; \\ F(u) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^u e^{-\frac{t^2}{2}} dt & \text{при } x > 0. \end{cases} \text{ где}$$

$$u = \frac{\ln x - \ln x_0}{\sigma_{\ln x}}; \quad \ln x_0 = \ln \mu - 0,5 \cdot \sigma_{\ln x}^2;$$

μ – величина среднедушевого денежного дохода населения;

$\sigma_{\ln x}$ – характеристика неравенства доходов (среднее квадратическое отклонение (логарифмов) доходов).

Медиана рассчитывается по формуле:

$$Me = e^{Ln(\mu) - 0,5 \cdot \sigma_{Ln x}^2}$$

где

μ – величина среднедушевого денежного дохода населения;

σ_{lnx} – характеристика неравенства доходов (среднее квадратическое отклонения (логарифма) доходов).

IV. Источники информации и регламент расчета показателя

Расчет показателя "Медиана среднедушевого денежного дохода (медианный среднедушевой доход)" строится на основании:

величины среднедушевого денежного дохода, определяемого по данным официальной статистической информации о произведенных выплатах денежных средств населению на основании регулярной статистической отчетности хозяйствующих субъектов, органов государственного управления и финансовых учреждений, а также с использованием системы дооценок объемов доходов населения в неформальном секторе экономики¹.

характеристики неравенства доходов, формируемой на основании итогов ежегодного выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах (форма N 1-доходы "Вопросник для домохозяйства" и форма N 2-доходы "Индивидуальный вопросник для лиц в возрасте 16 лет и более"), верифицированных с использованием административных данных Федеральной налоговой службы, Пенсионного фонда Российской Федерации и органов социальной защиты субъектов Российской Федерации о численности получателей доходов от трудовой деятельности и социальных пособий и об их распределении по размеру этих выплат².

V. Сроки представления

¹ Методологические положения по расчету показателей денежных доходов и расходов населения утверждены приказом Росстата от 20 июля 2014 г. № 465 (с изменениями и дополнениями от 20 ноября 2018 г. № 680) по согласованию с Минэкономразвития России, Минтрудом России, Минфином России и Банком России. Размещены на Интернет-сайте Росстата: https://gks.ru/bgd/free/meta_2010/Main.htm

² Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах организуется во всех субъектах Российской Федерации с охватом 60 тысяч домохозяйств (начиная с 2016 года); в 2017 году и далее один раз в пять лет – 160 тыс. домашних хозяйств. Основные методологические и организационные положения выборочного наблюдения размещены на Интернет-сайте Росстата: https://rosstat.gov.ru/itog_inspect

Показатель "Медиана среднедушевого денежного дохода (медианный среднедушевой доход)" в связи с различными сроками готовности информации по источникам его формирования представляется поэтапно.

В рамках 1-й оценки (на 23 рабочий день после отчетного года) расчет производится на основании:

- предварительных данных по величине среднедушевого денежного дохода, определяемого по оперативным данным об объемах денежных доходов и расходов населения, рассчитанных по ограниченному кругу показателей;

- данных о распределении населения по уровню среднедушевых денежных доходов по итогам выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах (форма № 1-доходы "Вопросник для домохозяйства" и форма № 2-доходы "Индивидуальный вопросник для лиц в возрасте 16 лет и более") за период, предшествующий отчетному (прошедшему) году.

В рамках 2-й оценки (29 апреля года, следующего за отчетным (прошедшим) годом) расчет производится на основании:

- уточненных данных по величине среднедушевого денежного дохода, определяемого по оперативным данным об объемах денежных доходов и расходов населения, рассчитанных по ограниченному кругу показателей;

- предварительных данных о распределении населения по уровню среднедушевых денежных доходов по итогам выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах (форма № 1-доходы "Вопросник для домохозяйства" и форма № 2-доходы "Индивидуальный вопросник для лиц в возрасте 16 лет и более") за отчетный период (прошедший год), верифицированных с использованием административных данных Федеральной налоговой службы, Пенсионного фонда Российской Федерации и органов социальной защиты субъектов Российской Федерации о численности получателей доходов от трудовой деятельности и социальных пособий и об их распределении по размеру этих выплат.

В рамках 3-й оценки (29 декабря года, следующего за отчетным (прошедшим) годом) расчет производится на основании:

- окончательных данных по величине среднедушевого денежного дохода, определяемого по данным об объемах денежных доходов

и расходов населения, рассчитанных по полному кругу показателей;

– окончательных данных о распределении населения по уровню среднедушевых денежных доходов по итогам выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах (форма № 1-доходы "Вопросник для домохозяйства" и форма № 2-доходы "Индивидуальный вопросник для лиц в возрасте 16 лет и более") за отчетный период (прошедший год), верифицированных с использованием административных данных Федеральной налоговой службы, Пенсионного фонда Российской Федерации и органов социальной защиты субъектов Российской Федерации о численности получателей доходов от трудовой деятельности и социальных пособий и об их распределении по размеру этих выплат.

СДАЧА НАЛОГОВОЙ И БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Отчетность за 2020 г. <i>/годовая/</i>	Профсоюзные организации, перешедшие на УСН	Профсоюзные организации, находящиеся на общей системе налогообложения	Срок сдачи отчетов в соответствующие органы
1. Отчет о среднесписочной численности	+	+	До 20 января 2021г. (ИФНС)
2. Фонд социального страхования: - расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам от несчастных случаев	+	+	До 20 января 2021г. (ФСС)
3. Расчет по страховым взносам, РСВ /ФСС, ПФР, медицинское страхование, персонифицированные сведения/	+	+	До 30 января 2021г. (ИФНС)
4. Сведения о застрахованных лицах в ПФР: - СЗВ - М - СЗВ-стаж /ОДВ-1/ - СЗВ – ТД (Отчет сдается при наличии трудового договора)	+	+	(ПФР) За декабрь м-ц 2020г. до 15.01.2021г. До 01 марта 2021г. до 15 февраля 2021г.
5. 6-НДФЛ	+	+	До 30 марта 2021г. (ИФНС)

5. Статистический отчет: <ul style="list-style-type: none"> • 1 – Т • 4 - ТЭР • форма №11 /краткая/ • 1 - СОНКО • П - 2 	+	+	(Стат.управление) До 20.01.2021г. До 16.02.2021г. До 01.04.2021г. До 01.04.2021г. До 01.04.2021г.
7. Местные налоги по требованию	+	+	По требованию.
8. Бухгалтерский баланс	+	+	До 30марта 2021 г. (ИФНС)
9. Индивидуальные сведения по форме 2НДФЛ	+	+	До 30марта 2021 г. (ИФНС)
10. Налоговая декларация по налогу, уплачиваемому в связи с применением УСН	+	-	До 30марта 2021 г. (ИФНС)
11. Налоговая декларация НДС	-	+	До 25 января 2021г. (ИФНС)
12. Налоговая декларация по налогу на прибыль	-	+	До 28 марта 2021г. (ИФНС)
13. Налоговая декларация по налогу на имущество	-	+	До 30 марта 2021г. (ИФНС)