

СОДЕРЖАНИЕ

2. МАТЕРИАЛЫ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РПРК (Продолжение).

- 2.8.** Положение об оценке эффективности деятельности территориальных организаций и первичных профсоюзных организаций прямого подчинения в целях поощрения профсоюзного актива.....**стр. 2-13**
- 2.9.** Об итогах письменных и устных обращений членов профсоюза в Комитет межрегиональной организации в 2020 году..... **стр. 14-16**
- 2.10.** Информация о деятельности Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры в сфере социального партнерства за 2020 год.....**стр. 17-33**
- 2.11.** Справка к статистическому отчету Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры за 2020 год.....**стр.34-44**

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРЯМОГО ПОДЧИНЕНИЯ В ЦЕЛЯХ ПООЩРЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры и определяет порядок оценки эффективности деятельности территориальных организаций и первичных профсоюзных организаций прямого подчинения.

1.2. Настоящее Положение разработано во исполнение следующих целей:

- всесторонняя оценка и анализ работы членских организаций Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры;
- моральной и материальной заинтересованности профсоюзного актива в повышении эффективной и качественной деятельности профсоюзной организации;
- повышение уровня ответственности и исполнительской дисциплины выборных профсоюзных органов;
- повышению эффективности формирования и использования кадрового резерва;
- выявление, анализ и распространение положительного опыта работы профсоюзных организаций;
- выявление, анализ и определение причин отрицательного опыта работы профсоюзных организаций в целях оказания методической, информационной, консультативной помощи и повышения эффективности работы.

1.3. Оценке эффективности деятельности подлежат все территориальные организации и первичные профсоюзные организации прямого подчинения,

являющиеся членскими организациями Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры.

II. ПОРЯДОК И СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПЕРВИЧНЫЙ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРЯМОГО ПОДЧИНЕНИЯ

- 2.1. Для проведения оценки эффективности деятельности территориальных и первичных профсоюзных организаций формируется Комиссия. Численный и персональный состав Комиссии утверждается Президиумом Межрегиональной организации в начале каждого календарного года.
- 2.2. В течение соответствующего календарного года Комиссия формирует оценочный лист (Приложение № 1, № 2) по каждой территориальной и первичной профсоюзной организации прямого подчинения на основании информации по соответствующему направлению деятельности по результатам сдачи финансовой и статистической отчетности, проведения коллективно-договорной комиссии, медиа-активности, результатам участия в конкурсах и онлайн-акциях Межрегиональной организации, повышения уровня профессиональной грамотности по средствам участия в семинарах Межрегиональной организации. Оценка эффективности деятельности проводится отдельно по территориальным и первичным профсоюзным организациям прямого подчинения.
- 2.3. Итоговая оценка эффективности деятельности территориальных организаций и первичных профсоюзных организаций прямого подчинения составляет суммарное значение показателей по всем направлениям деятельности профсоюзных организаций.
- 2.4. По окончании календарного года Комиссия на основании оценочных листов формирует итоговую информацию по оценке эффективности деятельности территориальных организаций и первичных профсоюзных организаций прямого подчинения и передает для утверждения в Президиум Межрегиональной организации.

III. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПЕРВИЧНЫЙ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРЯМОГО ПОДЧИНЕНИЯ

- 3.1. Президиум Межрегиональной организации рассматривает и утверждает результаты оценки эффективности деятельности

территориальных организаций и первичных профсоюзных организаций прямого подчинения и принимает решения:

- о поощрении председателей профсоюзных организаций занявших по результатам оценки эффективности деятельности призовые места в денежном эквиваленте;

- о моральном стимулировании председателей профсоюзных организаций, показавших максимальный результат в конкретном направлении деятельности, путем представления к наградам разного уровня;

- об определении причин отрицательного опыта работы профсоюзных организаций в целях оказания методической, информационной, консультативной помощи и повышения эффективности работы, в том числе по средствам выездной проверки;

- о распространении положительного опыта работы профсоюзных организаций, достигших максимальных результатов в конкретном направлении деятельности.

3.2. Подведение итогов проведения оценки эффективности деятельности территориальных организаций и первичных профсоюзных организаций прямого подчинения производится публично на постоянно действующем семинаре профсоюзного актива, Пленуме Комитета Межрегиональной организации.

Приложение № 1

Оценочный лист показателей эффективности деятельности

(название территориальной организации профсоюза)

по итогам работы за _____ год

№ пп	Наименование показателя	Оценочное значение показателя	Фактическое значение	Кол-во баллов
1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА				
1	Процент охвата профсоюзным членством	Более 90 % - 10 баллов; От 70 до 90% - 8 баллов; От 50 до 70 % - 6 баллов; От 30 до 50 % - 4 балла; Менее 30 % - 2 балла.		
2	Увеличение числа членов	Увеличение есть - 2		

	профсоюза по отношению к предыдущему календарному году	балла; Увеличения нет – 0 баллов.		
3	Наличие программы по Мотивации профсоюзного членства	Программа разработана – 2 балла		
4	Своевременность сдачи статистического отчета в Межрегиональную организацию	Отчет сдан в установленные сроки – 2 балла; Отчет сдан с опозданием – 1 балл; Отчет не сдан – 0 баллов.		
5	Участие в конкурсах, спартакиадах, проводимых Межрегиональной организацией и вышестоящими профсоюзными органами (учитывается каждое участие и баллы устанавливаются суммарно)	Призовое место в соответствующем конкурсе – 2 балла; Участие в соответствующем конкурсе – 1 балл.		
6	Разработка и проведение мероприятий, направленных на создание и поддержку имиджа профсоюзной организации, привлечения новых членов профсоюза, улучшения условий труда (учитывается каждое мероприятие и баллы устанавливаются суммарно)	Проведение мероприятия – 2 балла		
Итого по разделу:				
2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО				
1	Наличие отраслевого территориального соглашения	Соглашение есть – 5 баллов; Соглашения нет – 0 баллов.		
2	Процент охвата коллективными договорами учреждений культуры, состоящих на профсоюзном учете в территориальной организации	Более 90 % - 5 баллов; От 70 до 90% - 4 балла; От 50 до 70 % - 3 балла; От 30 до 50 % - 2 балла; Менее 30 % - 1 балл; Коллективные договоры не заключены – 0 баллов.		
3	Участие в конкурсе коллективных договоров и	1 место в соответствующем		

	соглашений, проводимом Межрегиональной организацией и вышестоящими профсоюзными органами (учитывается каждое участие и баллы устанавливаются суммарно)	конкурсе – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла; Участие в соответствующем конкурсе – 1 балл; Отсутствие заявок на участие в соответствующем конкурсе – 0 баллов.		
4	Предоставление отчета о действующих коллективных договорах и соглашениях	Отчет сдан в установленные сроки – 2 балла; Отчеты сдан с опозданием – 1 балл; Отчет не сдан – 0 баллов.		
Итого по разделу:				
3. ОБУЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА				
1	Участие профсоюзного актива Территориальной организации в семинарах, проводимых Межрегиональной организацией (постоянно-действующий семинар по обучению профсоюзного актива, школа профсоюзного актива, зональные и выездные семинары), в обучении на базе Учебного центра союза МОООП (учитывается каждое участие и баллы устанавливаются суммарно)	Участие в соответствующем семинаре – 1 балл.		
2	Организация собственных семинаров, в том числе с участием работников аппарата Межрегиональной организации, для членских первичных профсоюзных организаций (учитывается каждое проведение семинара и баллы устанавливаются суммарно)	Проведение семинара – 2 балла.		
Итого по разделу:				
4. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ				

1	Наличие Молодежного Совета в территориальной организации	Молодежный Совет сформирован - 2 балла; При территориальной комитете сформирована комиссия по работе с молодежью - 1 балл; Молодежный Совет не сформирован и не сформирована комиссия по работе с молодежью – 0 баллов.		
2	Проведение мероприятий для молодежи (культурно-массовых, спортивных, молодежных форумов, вебинаров и т.п.) (учитывается каждое проведение мероприятия и баллы устанавливаются суммарно)	Проведение мероприятия – 2 балла.		
Итого по разделу:				
5. ФИНАНСОВАЯ РАБОТА				
1	Своевременность и полнота перечисления членских профсоюзных взносов в Межрегиональную организацию	Взносы перечисляются в установленные сроки и в полном объеме – 2 балла; Взносы перечисляются с нарушением установленных сроков или не в полном объеме – 0 баллов.		
2	Предоставление финансового отчета об исполнении профсоюзного бюджета в Межрегиональную организацию	Отчет сдан в установленные сроки – 2 балла; Отчеты сдан с опозданием – 1 балл; Отчет не сдан – 0 баллов.		
Итого по разделу:				
6. ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА				
1	Наличие собственной страницы Территориальной организации в социальных сетях	Наличие страницы – 2 балла.		
2	Наличие собственных сайтов территориальных	Наличие страницы – 2 балла.		

	организаций, наличие страниц первичных профсоюзных организаций на официальных сайтах соответствующих учреждений культуры			
3	Предоставление информации для размещения на официальном сайте Межрегиональной организации (учитывается каждое предоставление информации и баллы устанавливаются суммарно)	Информация предоставлена – 1 балл.		
4	Участие в онлайн-акциях, проводимых Межрегиональной организацией (учитывается каждое участие и баллы устанавливаются суммарно)	Участие в онлайн-акции – 1 балл.		
5	Публикации, подготовленные территориальной и первичными профсоюзными организациями, в местных СМИ (печать, радио, ТВ), центральной профсоюзной газете «Солидарность», выступление представителей работодателей с поддержкой профсоюзных организаций, наличие собственного печатного издания (плакат на стенд профкома, агитационная листовка, методическая литература) (учитывается каждая публикация, печатное издание и баллы устанавливаются суммарно)	Наличие публикации, печатного издания – 1 балл.		
6	Разработка компьютерных презентаций, видеороликов о работе профсоюзных организаций для мероприятия различного уровня	Презентация, видеоролик разработаны- 1 балл		

	(учитывается каждая разработка и баллы устанавливаются суммарно)			
Итого по разделу:				
7. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ РАБОТА				
1	Участие в социальной программе по льготному посещению членами профсоюза музеев Московской области (учитывается каждое участие и баллы устанавливаются суммарно)	Участие в программе – 1 балл.		
2	Организация Территориальной организацией собственных культурно-массовых мероприятий, поездок, спартакиад и т.п. для членов профсоюза (учитывается каждое проведение мероприятия и баллы устанавливаются суммарно)	Организация мероприятия – 1 балл.		
Итого по разделу:				
ОБЩИЙ ИТОГ:				

Приложение № 2

**Оценочный лист
показателей эффективности деятельности**

(название первичной профсоюзной организации прямого подчинения)

по итогам работы за _____ год

№ пп	Наименование показателя	Оценочное значение показателя	Фактическое значение	Кол-во баллов
1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА				
1	Процент охвата	Более 90 % - 10 баллов;		

	профсоюзным членством	От 70 до 90% - 8 баллов; От 50 до 70 % - 6 баллов; От 30 до 50 % - 4 балла; Менее 30 % - 2 балла.		
2	Увеличение числа членов профсоюза по отношению к предыдущему календарному году	Увеличение есть - 2 балла; Увеличения нет – 0 баллов.		
3	Своевременность сдачи статистического отчета в Межрегиональную организацию	Отчет сдан в установленные сроки – 2 балла; Отчет сдан с опозданием – 1 балл; Отчет не сдан – 0 баллов.		
4	Участие в конкурсах, спартакиадах, проводимых Межрегиональной организацией и вышестоящими профсоюзными органами (учитывается каждое участие и баллы устанавливаются суммарно)	Призовое место в соответствующем конкурсе – 2 балла; Участие в соответствующем конкурсе – 1 балл.		
5	Разработка и проведение мероприятий, направленных на создание и поддержку имиджа профсоюзной организации, привлечения новых членов профсоюза, улучшения условий труда (учитывается каждое мероприятие и баллы устанавливаются суммарно)	Проведение мероприятия – 2 балла		
Итого по разделу:				
2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО				
1	Наличие коллективного договора	Коллективный договор заключен – 5 баллов; Коллективный договор не заключен – 0 баллов.		
2	Участие в конкурсе коллективных договоров и соглашений, проводимом Межрегиональной организацией и вышестоящими профсоюзными органами (учитывается каждое	1 место в соответствующем конкурсе – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла; Участие в соответствующем конкурсе – 1 балл;		

	участие и баллы устанавливаются суммарно)	Отсутствие заявок на участие в соответствующем конкурсе – 0 баллов.		
3	Предоставление отчета о действующих коллективных договорах и соглашениях	Отчет сдан в установленные сроки – 2 балла; Отчеты сдан с опозданием – 1 балл; Отчет не сдан – 0 баллов.		
Итого по разделу:				
3. ОБУЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА				
1	Участие в семинарах, проводимых Межрегиональной организацией (постоянно-действующий семинар по обучению профсоюзного актива, школа профсоюзного актива, зональные и выездные семинары), в обучении на базе Учебного центра союза МОООП (учитывается каждое участие и баллы устанавливаются суммарно)	Участие в соответствующем семинаре – 1 балл.		
Итого по разделу:				
4. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ				
1	Наличие Молодежного Совета в первичной профсоюзной организации	Молодежный Совет сформирован - 2 балла; Молодежный Совет не сформирован – 0 баллов.		
2	Проведение мероприятий для молодежи (культурно-массовых, спортивных, молодежных форумов, вебинаров и т.п.) (учитывается каждое проведение мероприятия и баллы устанавливаются суммарно)	Проведение мероприятия – 2 балла.		
Итого по разделу:				
5. ФИНАНСОВАЯ РАБОТА				

1	Своевременность и полнота перечисления членских профсоюзных взносов в Межрегиональную организацию	Взносы перечисляются в установленные сроки и в полном объеме – 2 балла; Взносы перечисляются с нарушением установленных сроков или не в полном объеме – 0 баллов.		
2	Предоставление финансового отчета об исполнении профсоюзного бюджета в Межрегиональную организацию	Отчет сдан в установленные сроки – 2 балла; Отчеты сдан с опозданием – 1 балл; Отчет не сдан – 0 баллов.		
Итого по разделу:				
6. ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА				
1	Наличие собственной страницы первичной профсоюзной организации в социальных сетях	Наличие страницы – 2 балла.		
2	Предоставление информации для размещения на официальном сайте Межрегиональной организации (учитывается каждое предоставление информации и баллы устанавливаются суммарно)	Информация предоставлена – 1 балл.		
3	Участие в онлайн-акциях, проводимых Межрегиональной организацией (учитывается каждое участие и баллы устанавливаются суммарно)	Участие в онлайн-акции – 1 балл.		
4	Публикации, подготовленные первичной профсоюзной организацией, в местных СМИ (печать, радио, ТВ), центральной профсоюзной газете «Солидарность», выступление представителей работодателей с поддержкой профсоюзных	Наличие публикации, печатного издания – 1 балл.		

	организаций, наличие собственного печатного издания (плакат на стенд профкома, агитационная листовка, методическая литература) (учитывается каждая публикация, печатное издание и баллы устанавливаются суммарно)			
5	Разработка компьютерных презентаций, видеороликов о работе профсоюзных организаций для мероприятия различного уровня (учитывается каждая разработка и баллы устанавливаются суммарно)	Презентация, видеоролик разработаны- 1 балл		
Итого по разделу:				
7. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ РАБОТА				
1	Участие в социальной программе по льготному посещению членами профсоюза музеев Московской области (учитывается каждое участие и баллы устанавливаются суммарно)	Участие в программе – 1 балл.		
2	Организация первичной профсоюзной организацией собственных культурно-массовых мероприятий, поездок, спартакиад и т.п. для членов профсоюза (учитывается каждое проведение мероприятия и баллы устанавливаются суммарно)	Организация мероприятия – 1 балл.		
Итого по разделу:				
ОБЩИЙ ИТОГ:				

РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11 февраля 2021 года

№ 3

Об итогах письменных и устных обращений членов профсоюза в Комитет межрегиональной организации в 2020 году

В целях реализации правовой защиты трудовых прав и социально-экономических и профессиональных интересов членов профсоюзов, профсоюзных организаций, а, так же оказания правовой помощи членам профсоюза, профсоюзным организациям в 2020 году было принято на личном приеме, включая устные обращения по телефону, 66 членов профсоюза.

Из них:

Волоколамская территориальная организация – 1;
Дмитровская территориальная организация – 3;
Дубненская городская организация – 1;
Жуковская городская организация – 2;
Зарайская территориальная организация – 4;
Истринская территориальная организация – 2;
Каширская территориальная организация – 1;
Клинская территориальная организация – 1;
Коломенская территориальная организация – 10;
Ленинская районная организация -2;
Мытищинская территориальная организация – 1;
Одинцовская территориальная организация-1;
Павлово-Посадская территориальная организация – 2;
Подольская территориальная организация – 1;
Пушкинская территориальная организация – 8;
Раменская территориальная организация - 5;
Сергиево- Посадская территориальная организация -1;
Серпуховская территориальная организация -1;
Ступинская территориальная организация – 3;
Химкинская территориальная организация – 1;
Чеховская территориальная организация -2;
Шатурская территориальная организация – 2;
Щелковская территориальная организация – 2;
Электростальская городская организация – 1;

Первичная профсоюзная организация Государственного автономного учреждения культуры Московской области «Московский областной государственный театр юного зрителя» – 1;

Первичная профсоюзная организация Государственного автономного учреждения культуры Московской области «Московский губернский театр» - 1;

Первичная профсоюзная организация Государственного автономного учреждения культуры Московской области «Московская областная филармония» - 1;

Первичная профсоюзная организация Государственного автономного учреждения культуры Московской области «Московская губернская универсальная библиотека» - 2;

Первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Автохозяйство» - 2;

Первичная профсоюзная организация ПАО «Можайский полиграфкомбинат» -1.

Письменных обращений, в том числе поступивших по электронной почте, - 12:

Жуковская городская организация – 1;

Коломенская территориальная организация – 1;

Павлово-Посадская территориальная организация - 2;

Пушкинская территориальная организация – 1;

Раменская территориальная организация – 1;

Ступинская территориальная организация -1;

ГАУК МО «Московский губернский театр» - 1;

- Шатурская территориальная организация -1;

Государственное автономное учреждение культуры Московской области «Московская областная филармония» - 1;

- Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Автохозяйство» - 1;

- ГАУК МО «Московский областной государственный театр кукол» -1.

Из них:

- 1 – коллективные переговоры по вопросу заключения коллективного договора;

- 1 – гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора по основаниям, установленным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников;

- 2- особенности режима рабочего времени педагогических работников;

- 1 - льготы по оплате ЖКХ работающим и проживающим в сельской местности работникам культуры;

- 1 – гарантии лицам с семейными обязанностями;

-1 – порядок аттестации работников;

- 1- гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

-1- подготовка и подписание отраслевого территориального соглашения;

- 2 - порядок получения больничных листов гражданами старше 65 лет в период введения ограничительных мероприятий;

- 1 – порядок назначения стимулирующих выплат.

9 декабря 2020 года был проведен онлайн-прием членов профсоюза председателем Межрегиональной организации Барсуковой Татьяной Николаевной на платформе Zoom. Обращения от членов профсоюза поступили по вопросам:

- гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора по основаниям, установленным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников;
- взаимодействие территориальных организаций с органами местного самоуправления.

По ходатайству Председателя Раменской территориальной организации профсоюза работников культуры Межрегиональная организация обратилась в Министерство социального развития Московской области по вопросу отказа в предоставлении гарантий, установленных Законом Московской области от 23 марта 2006 года N 36/2006-ОЗ «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Московской области» (с изменениями на 10 ноября 2020 года) для работников культуры, работающих и имеющих место жительства в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Московской области по оплате коммунальных услуг и ежемесячной денежной компенсации.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Информацию «Итоги письменных и устных обращений членов профсоюза в Комитет межрегиональной организации в 2020 году» принять к сведению.
2. Постановление «Об итогах письменных и устных обращений членов профсоюза в Комитет межрегиональной организации в 2020 году» довести до сведения профсоюзного актива.
3. Председателям территориальных (городских, районных) и первичных профсоюзных организаций провести анализ письменных и устных обращений членов профсоюза в профсоюзные органы за 2020 год.
4. Постановление Президиума Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры № 13 от 13.02.2019 г. «Итоги письменных и устных обращений членов профсоюза в Комитет межрегиональной организации в 2019 году» с контроля снять.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Межрегиональной общественной организации Российского профсоюза работников культуры Давыдкину Ю.И.

Председатель Межрегиональной
общественной организации РПРК

Т.Н. Барсукова

Информация о деятельности Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры в сфере социального партнерства за 2020 год

По данным статистической отчетности в составе Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры 40 территориальных (городских, районных) организаций и 19 первичных профсоюзных организаций прямого подчинения.

За отчетный период в отрасли были заключены и продолжали действовать:

- Отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020гг.;
- Отраслевое соглашение между Министерством культуры Московской области и Межрегиональной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2020-2022 гг.;
- на территориальном уровне - 11 территориально-отраслевых соглашений (Чеховский, Раменский, Шаховской, Щелковский, Егорьевский, Подольский, Серпуховский, Коломенский, Наро-Фоминский городские округа, городской округ Дмитров, Орехово-Зуево);
- на локальном уровне – 252 коллективных договора.

В 2020 году в период введения ограничительных мероприятий в связи с распространением новой коронавирусной инфекции особое значение уделялось выполнению обязательств актов социального партнерства, недопущению снижения социальных гарантий, установленных ими. Случаев невыполнения обязательств отраслевых соглашений и коллективных договоров не зарегистрировано.

Характер коллективных переговоров, а главное их итог, в значительной степени зависит от того, насколько обе стороны освоили метод ведения конструктивного диалога и насколько свободно они ориентируются в правовом поле. С целью повышения правовой грамотности профсоюзного актива подготовлены методические брошюры «Коллективные переговоры по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения» и «Социальное партнерство, как механизм регулирования социально-трудовых отношений».

В 2020 году на юридическую экспертизу в Межрегиональную организацию было представлено 8 коллективных договоров и 2 территориальных отраслевых соглашения.

В марте 2020 года подведены итоги ежегодного конкурса коллективных договоров и соглашений, проводимом Межрегиональной общественной организацией.

В 2020 году действовало соглашение между Министерством культуры Московской области и Межрегиональной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2020-2022 годы. В целях реализации обязательств поименованного соглашения его стороны:

I. В области социально-трудовых отношений:

1. Обеспечивали соблюдение в организациях и учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Продолжали работу по восстановлению утраченных и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены профсоюза в организациях.

3. Размер минимальной заработной платы в учреждениях культуры устанавливался не ниже размера, определенного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области. С 1 ноября 2019 года ее размер составляет 15000 руб.

4. В рамках социального партнерства:

- проводили консультации по вопросам пересмотра отраслевой системы оплаты труда в части увеличения доли окладов (должностных окладов) в составе заработной платы; увеличения ежемесячной доплаты молодым специалистам за первые три года работы в случае трудоустройства после окончания учебы; увеличение окладов (должностных окладов) руководителям образовательных организаций дополнительного образования детей.

- представители Министерства принимали участие в проводимых в 2020 году Межрегиональной организацией семинарах и Отчетно-выборной Конференции.

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

II. Оплата труда:

1. Стороны в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовили предложения, касающиеся деятельности организаций и учреждений культуры, оплаты труда, сближению уровней материального обеспечения работающих в бюджетной сфере и во внебюджетном секторе экономики и принимали меры к их реализации, обеспечивали повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. 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.

3. 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.

III. Режим труда и отдыха:

1. Режим рабочего времени в организациях культуры определялся правилами внутреннего трудового распорядка, которые принимались работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников культуры составляла 40 часов в неделю.
3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательных организации 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».
4. Организации (учреждения) с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливали дополнительные оплачиваемые отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определялись территориально-отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.
5. Работникам предоставлялись отпуска по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

IV. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников:

1. Организовывали совместное обучение руководителей организаций культуры и профсоюзного актива.
2. Стороны рекомендовали органам управления культуры муниципальных образований, территориальных организаций профсоюза:
 - Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения организаций и учреждений культуры для формирования региональной базы данных о наличии кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальности.
 - 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.
- 3. 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.
- 4. 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.
- 5. В соответствии с соглашением, 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.
- 6. Рекомендовали муниципальным учреждениям культуры при участии соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации создавать из средств от приносящей доход деятельности, остающихся в распоряжении организации, фонд социальной поддержки, за счет которого в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом может:
 - оказываться материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
 - выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного действующим законодательством.

V. Охрана труда:

1. Стороны совместно осуществляли контроль за выполнением организациями отрасли требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников культуры; выполнением работодателями условий коллективных договоров, соглашений в сфере охраны труда, случаев производственного травматизма в государственных учреждениях культуры за отчетный период выявлено не было.

2. Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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).

3. 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.

4. Профсоюз:

➤ в декабре 2020 года Межрегиональная общественная организация Российского профсоюза работников культуры организовала онлайн-обучение по охране труда руководителей и специалистов учреждений образования и культуры (67 человек) на базе НОЧУ ОДПО «Знание».

➤ содействовали направлению на санаторно-курортное лечение членов профсоюза: в 2020 году 98 членам профсоюза выделены льготные санаторные путевки в профсоюзные здравницы Московской области, 264 членам профсоюза и членам их семей - на Черноморское побережье Краснодарского края и республики Крым.

5. Предусматривали за счет бюджетных ассигнований проведение периодических медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (в ред. Приказов Минздрава РФ от 15.05.2013 N 296н, от 05.12.2014 N 801н, Минтруда РФ N 62н, Минздрава РФ N 49н от 06.02.2018) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

6. Принимали необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 227-231 Трудового кодекса РФ), Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 (в ред. Приказов Минтруда России от 20.02.2014 N 103н, от 14.11.2016 N 640н) «Об утверждении форм

документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», Приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», от 15.04.2005 № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176 (в ред. от 15.08.2011) «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

VI. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций.

1. 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.

2. В целях стимулирования труда работников из числа выпускников профильных учебных заведений высшего и среднего профессионального образования производится доплата за первые три года работы в государственных учреждениях культуры Московской области в размере, установленном правовыми актами Московской области.

3. Содействовали созданию на различных уровнях советов молодых специалистов с целью привлечения внимания к проблемам молодежи и обеспечения взаимодействия с государственными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников.

4. Работникам культуры, постоянно проживающим и работающим в сельской местности, предоставляются льготы по оплате жилья и коммунальных услуг, а также другие льготы, установленные действующим законодательством.

5. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительности 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. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе в соответствии со ст. 263.1.ТК РФ.

В период проведения коллективных переговоров в территориальных (городских, районных) организациях профсоюза работников культуры большое внимание уделялось обязательствам по оплате труда, занятости и профессиональному образованию, охране труда, социальным гарантиям, гарантиям деятельности профсоюзных организаций, оздоровлению.

Так, в части **обязательств по оплате труда** в Соглашении между Администрацией Дмитровского городского округа Московской области, Управлением по развитию культуры и туризма Администрации Дмитровского городского округа Московской области и Дмитровской территориальной организацией профсоюза работников культуры установлено:

1. Администрация обеспечивает своевременное финансирование оплаты труда работникам. При формировании бюджета предусматривает финансирование работникам бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования детей сферы культуры Дмитровского городского округа, расположенных в городах и поселках городского типа, установленной надбавки за ненормированный и интенсивный труд в размере до 15% к должностному окладу (тарифной ставке) в соответствии с действующим «Положением» об оплате труда работников культуры.
2. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соглашением «О минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области».
3. Все выплаты из экономии фонда оплаты труда, из средств, заработанных учреждениями культуры, а также выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с локальными нормативными актами учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
4. Работники культуры получают ежемесячную надбавку за продолжительность работы в учреждениях культуры в соответствии с нормативно-правовыми документами, установленными Администрацией Дмитровского городского округа.
5. При формировании бюджета Администрация предусматривает средства, необходимые для повышения квалификации работников.

В части **обязательств в области содействия занятости** стороны Территориального отраслевого соглашения между Комитетом по культуре, делам молодежи, спорту, туризму и физической культуре администрации городского округа Орехово-Зуево Московской области и Орехово-Зуевской территориальной организацией Московской областной организации Российского профессионального союза работников культуры договорились:

1. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения организаций и учреждений культуры для формирования данных о наличии кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальности.

2. 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.

3. Разрабатывать и предусматривать в 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 муниципальных учреждениях культуры.

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

- лица предпенсионного возраста;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- не освобожденные от основной работы председатели территориальных и первичных профсоюзных организаций.

5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени устанавливается коллективным договором.

6. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям с учетом их финансовых возможностей оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, в течение срока, установленного коллективным договором.

7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям при участии соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации создавать из средств от приносящей доход деятельности, остающихся в распоряжении организации, фонд социальной поддержки, за счет которого в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом может:

- оказываться материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного действующим законодательством.

8. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

В соглашении о сотрудничестве Администрации Раменского городского округа, Комитета по культуре и туризму Администрации Раменского городского округа и Раменской территориальной организацией профсоюза работников культуры закреплены следующие **обязательства в области защиты социальных прав работников и обеспечения их социальными гарантиями:**

1. 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 Коллективным договором. (Положением о выплатах стимулирующего характера).

2. В зависимости от стажа работы в учреждениях культуры, с учетом интенсивности труда и качества выполняемой работы, руководитель учреждения культуры по согласованию с соответствующим профсоюзным органом предоставляет работникам культуры, не являющихся муниципальными служащими и проработавших не менее трех лет, дополнительные оплачиваемые отпуска:

- от 3 до 5 лет – 4 календарных дня;
- от 5 до 10 лет – 8 календарных дней;
- от 10 до 15 лет – 11 календарных дней;
- свыше 15 лет – 14 календарных дней.

3. Работникам культуры (одному из родителей), отправляющим ребенка в школу в возрасте от 6 до 12 лет предоставляется свободный день 1 сентября с сохранением заработка.

4. Профсоюз ходатайствует перед органами местного самоуправления о выделении средств на приобретение новогодних подарков для детей работников отрасли.

В области охраны труда в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением между Администрацией Чеховского муниципального района, Управлением развития отраслей социальной сферы Администрации Чеховского муниципального района и Чеховской территориальной организацией профсоюза работников культуры:

1. Стороны совместно:

1. Обеспечивают за время действия Соглашения достижения следующих целевых показателей, характеризующих состояние условий и охраны труда в Московской области:

- снижение числа пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой нетрудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих до 1,3;

- увеличение доли работодателей, не имеющих случаев производственного травматизма до 90,0 процентов в общем количестве организаций (работодателей), осуществляющих деятельность на территории Чеховского муниципального района;

- снижение доли работников, занятых на рабочих местах, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда до 40 процентов в общем числе работников, занятых на рабочих местах, прошедших специальную оценку условий труда.

2. Обеспечивают разработку и реализацию на всех уровнях социального партнерства программ улучшения условий и охраны труда, соглашений по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов, планов мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда работников.

2. Администрация реализует основные направления государственной политики в области охраны труда.

3. Профсоюз:

1. Обеспечивает создание комиссий по охране труда у работодателей по инициативе первичных профсоюзных организаций;

2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих требования охраны труда, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений в сфере охраны труда;

3. Обеспечивает участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом.

4. Управление:

1. Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ производственного травматизма.

2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) Учреждений.

5. Работодатель:

1. Разрабатывает и принимает с учетом мнения первичной профсоюзной организации:

- Положение об охране труда в соответствии с ТК РФ;
- Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда;
- Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- План мероприятий по улучшению условий труда и снижению травматизма.

2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, работодатель выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

Отраслевое территориальное соглашение, регулирующее социально - трудовые отношения в учреждениях культуры городского округа Шаховская Московской области устанавливает следующие **обязательства в области гарантий профсоюзной деятельности и повышения статуса профсоюзов:**

1. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы) помимо установленных действующим законодательством. Работодатель и Профсоюз не возражают против использования работниками, избранными (делегированными) в органы профсоюза, рабочего времени в общественных целях.

2. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении, определяется в коллективном договоре.

3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами конференций, участия в

работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

Важнейшая роль в системе социального партнерства отводится коллективным договорам, которые представляют собой особую форму обеспечения социальной стабильности трудовых отношений в конкретной организации.

Всего в 2020 году в учреждениях культуры действовали 252 коллективных договора, охват коллективными договорами учреждений и организаций состоящих на профсоюзном учете в Межрегиональной организации составил 60,7 %. Все коллективные договоры прошли уведомительную регистрацию. Многие организации в настоящее время ведут коллективные переговоры по вопросу заключения коллективного договора.

В процессе проведения колдоговорной кампании был отмечен ряд проблем: руководители порой занимают жесткую позицию по вопросу дополнительных социальных гарантий, накладывающих дополнительные бюджетные обязательства. Однако, благодаря принципиальной позиции профсоюзных органов в этих вопросах удавалось закреплять в коллективных договорах социально-ориентированные обязательства сторон.

Так, **в части обеспечения занятости** согласно коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-творческий центр» городского округа Ступино Московской области /директор – И.С. Ухабова, председатель первичной профсоюзной организации – О.В. Бабаджанова/ Работодатель обязуется:

1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ о предполагаемой процедуре сокращения численности или штата работников. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами ;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания учреждения высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года (молодые специалисты).

3. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (один день в неделю) с сохранением среднего заработка.

Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Библиотечно-информационный центр городского округа Шатура» /директор - Я. П. Шевченко, председатель первичной профсоюзной организации - А.В. Грунчина/ предусматривает:

- Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза.

- Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

- Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;

- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

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

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

- Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

- Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

- Работодатель организует для работников с целью обмена опытом посещение аналогичных предприятий, специализированных отраслевых выставок и пр.

В части **дополнительных социальных гарантий** коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения «Культурно- творческая дирекция городского округа Чехов» /директор - С.С. Шмелева, председатель первичной профсоюзной организации – Е.Г. Татуева/ устанавливает обязательства работодателя:

1. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за календарный год в размерах:

- Работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней;
- Работникам, имеющим стаж работы в учреждениях культуры от 1 до 5 лет – 4 календарных дня;
- Работникам, имеющим стаж работы в учреждениях культуры от 5 до 10 лет – 8 календарных дней;
- Работникам, имеющим стаж работы в учреждениях культуры свыше 10 лет – 12 календарных дней;
- Работникам не имеющих больничных в течение года (расчетного периода, для предоставления отпуска) – 3 календарных дня.

2. Работодатель обязуется предоставлять Работникам оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием – 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 2 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 календарных день (1-4 классы);
- для провода детей в армию - 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 2 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня.

3. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4. Работникам Учреждения за работу в ночное время выплачивается 35 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

5. В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон работнику выплачивается компенсация в размере 2 (двух) окладов (тарифных ставок).

Стороны совместно добиваются:

1. Выделение нуждающимся работникам культуры земельных участков под ИЖС, дачное строительство, ссуды на приобретение и строительство.

2. Выделение нуждающимся работникам мест в учреждениях дошкольного воспитания.

С целью стимулирования труда, повышения исполнительской дисциплины и ответственности Работников в решении задач, поставленных перед Учреждением, работодатель обязуется:

1. Премировать Работников в пределах установленного стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения:

- к профессиональному празднику «День работника культуры»;
- в связи с 50-летним юбилеем в размере 1 должностного оклада (тарифной ставки);
- в связи с достижением пенсионного возраста (женщинам) в размере 1 должностного оклада (тарифной ставки);
- в связи с достижением пенсионного возраста (мужчинам) в размере 1 должностного оклада (тарифной ставки).

2. Оказывать материальную помощь Работникам:

- в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, брата, сестры, детей) – в размере 10 000 рублей;

- в случае болезни, приведшей к инвалидности – в размере 10 000 рублей;
 - в связи с его длительной болезнью (свыше 2-х месяцев) – в размере 10 000 рублей;
 - семье Работника, в случае его смерти – в размере 15 000 рублей;
 - пострадавшим от стихийного бедствия или несчастного случая в быту, нанесшего значительный материальный ущерб Работнику – в размере 10 000 рублей;
 - нуждающимся Работникам (на основании заявления) – в размере 4 000 рублей.
3. Компенсировать проезд к месту работы и обратно в размере 50% стоимости.

Коллективным договором Государственного автономного учреждения культуры Московской области «Московский областной государственный театр кукол» /директор – О.Н. Лабозин, председатель первичной профсоюзной организации – З.Б. Рудавина/ установлена обязанность работодателя обеспечивать, при наличии возможности, жилищными условиями приглашённых для постоянной работы работников театра. Работники, приглашённые на временную работу (постановка спектаклей, репетиций т.д.) также обеспечиваются жилплощадью по договорённости. Работники, проживающие в общежитии по адресу: г. Дзержинский, ул. ..., д. ..., кв. ... (конкретный адрес устанавливается договором) оплачивают самостоятельно в кассу театра коммунальные услуги в размере 30% в месяц от суммы договоров, а также расходы за электроэнергию, междугороднюю и международную связь, интернет в размере 100%.

Работодатель оплачивает взносы на содержание и текущий ремонт и 70% коммунальных услуг.

В части охраны труда в соответствии с коллективным договором государственного автономного учреждения культуры Московской области «Московский областной театр драмы и комедии»:

для контроля соответствия макетов постановок, декорационного оформления новых и капитально возобновляемых спектаклей требованиям охраны труда, приказом директора театра, назначается местная постоянно действующая (рабочая) комиссия в составе:

Должностное лицо, ответственное за состояние охраны труда в театре;

Главного режиссера, главного художника, главного инженера; Заведующего художественно-постановочной частью;

Руководителей технических служб;

Начальника пожарной охраны;

И представителя первичной профсоюзной организации театра.

Местная постоянно действующая (рабочая) комиссия перед сдачей спектакля обязана произвести приемку декорационного оформления и составить акт с указанием выявленных недочетов по охране труда, пожарной безопасности и сроков их устранения.

Коллективным договором Муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры Ожерелье» (г.о. Кашира) /директор – Е.А. Микрюкова, председатель первичной профсоюзной организации - Е.Н. Пахомова/ устанавливаются регламентированные перерывы для сотрудников, работающих на ПК по вводу информации: через 2 часа от начала работы и через 1,5-2 часа после обеденного перерыва

продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час рабочего времени.

Суммарное время работы с ПК за рабочую смену не должно превышать 6-ти часов.

В сфере оплаты труда коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Можайская библиотека» /директор – Н.Л. Соина, председатель первичной профсоюзной организации – М.Н. Повалишина/ установлено:

1. Порядок назначения и размеры должностных окладов работников МБУК «Можайская библиотека» производятся не ниже гарантированного минимального размера заработной платы, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период.
2. В случае изменения заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, Московской области и (или) администрации Можайского городского округа размер заработной платы работников МБУК «Можайская библиотека» соответственно меняется.
3. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам или направляются по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом каждому работнику за день до выплаты заработной платы выдается расчетный листок за отработанный период с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.
4. Задержка перечисления заработной платы является нарушением трудового законодательства и влечет ответственность Работодателя в соответствии с действующим законодательством. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных ст. 131 ТК РФ, не допускается.
5. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.
6. Работникам МБУК «Можайская библиотека» выплачиваются следующие надбавки и доплаты стимулирующего характера, в дополнение к установленным Положением о критериях оценки эффективности деятельности сотрудников МБУК «Можайская библиотека» и компенсационного характера:
 - за работу в ночное время - 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов);
 - за продолжительность работы в учреждениях сферы культуры, как основного состава, так и внешним совместителям, устанавливается в следующих размерах в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):
 - по селу:
 - от 1 года до 5 лет - 25%

свыше 5 лет – 30 %

по городу:

от 1 года до 5 лет - 10%;

от 5 лет до 10 лет - 15%;

от 10 лет до 25 лет - 25%;

свыше 25 лет - 30%;

7. Изменение оплаты труда производится:

при увеличении стажа работы по профилю (специальности) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания «Народный», «Заслуженный» по профилю выполняемой работы в размере 30% и 20% соответственно от размера должностного оклада работника - со дня присвоения звания.

8. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

10. Работодатель обязуется информировать коллектив о финансовых поступлениях (средств из бюджета, доходов из внебюджетных фондов, от платных услуг и т.п.) и их расходования 1 раз в полугодие.

11. Стороны договорились совместно обсуждать направления распределения оставшейся в распоряжении учреждения прибыли.

В соответствии с коллективным договором государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Московский губернский колледж искусств» /директор – Р.А. Хусеинов, председатель первичной профсоюзной организации – В.В. Констанди/:

1. Уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, в период:

- временной нетрудоспособности;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона РФ «Об образовании в РФ»;
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям (по заявлению работника на срок не более одного года).

2. Установленная квалификационная категория по должности преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при установлении условий оплаты труда при выполнении педагогической работы совпадающей по профилю работы (деятельности).

Безусловно, как было подчеркнуто в Постановлении Исполкома ФНПР от 08.07.2020 № 4-10: «Задача профсоюзов в условиях настоящего времени – добиваться от социальных партнеров неукоснительного соблюдения конституционных прав работников на труд, занятость и социальное партнерство, а также реализации решений X съезда ФНПР».

На XXIV отчетно-выборной Конференции Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры в целях развития социального партнерства поставлены задачи:

- обеспечение участия в обсуждении проектов нормативно-правовых актов Министерства культуры Московской области, касающихся социально-трудовых и связанных с ними отношений;
- контроль за выполнением обязательств Областного отраслевого соглашения, а также отраслевых соглашений, заключенных на уровне муниципальных образований и коллективных договоров на локальном уровне;
- добиваться наличия коллективного договора в каждом учреждении культуры, продолжать оказывать членским организациям методическую и организационную помощь в процессе проведения коллективных переговоров.

Председатель Межрегиональной
общественной организации РПРК

Т.Н. Барсукова

СПРАВКА

к статистическому отчету
Межрегиональной общественной организации
Российского профессионального союза работников культуры
за 2020 год.

Межрегиональная общественная организация российского профессионального союза работников культуры объединяет работников сферы культуры, искусства, телерадиовещания, полиграфии, сми, физической культуры и спорта, преподавателей и студентов шести профильных учебных заведений.

По состоянию *на 1 января 2021 года* в состав межрегиональной общественной организации российского профессионального союза работников культуры входят **40** территориальных (городских, районных) организаций, **415** первичных профсоюзных организаций, в том числе **2** профсоюзные организации студентов и учащихся, **2** цеховых комитета.

Общая численность работающих в вышеперечисленных организациях в 2020 году составила **15552** (-109) человека, из них членов профсоюза – **10 350** (-468) человек. Процент охвата профсоюзным членством среди работающих **66,5%**.

Количество студентов и учащихся в учебных заведениях составило **3253** (-864) человек, из них членов профсоюза – **1347** (+25) человек. Процент охвата профсоюзным членством – **41 %**.

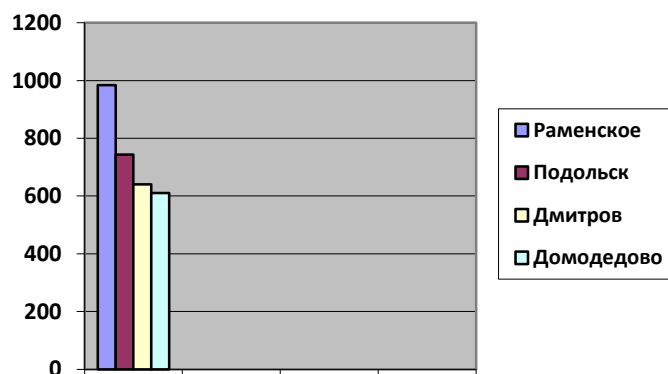
Всего работающих и учащихся в отрасли – **18805** (- 973) человек, из них членов профсоюза – **11697** (-443). Процент охвата профсоюзным членством составляет **62,2 %**.

Членов профсоюза – неработающих пенсионеров – **139** человек.

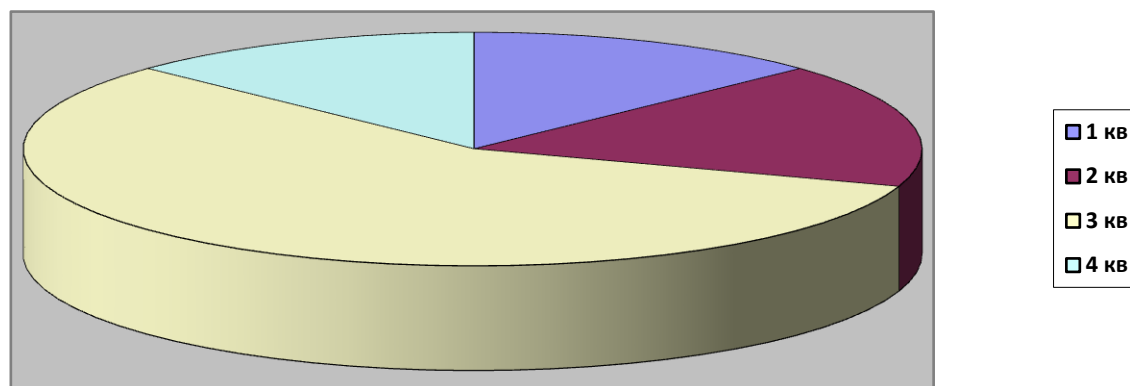
Временно не работающих членов профсоюза – **52** человека.

Среди территориальных (городских, районных) организаций профсоюза работников культуры наиболее высокий показатель по численности членов профсоюза в следующих организациях:

Раменской – **984** членов профсоюза;
Подольской – **744** членов профсоюза;
Дмитровской – **640** членов профсоюза;
Домодедовской – **610** членов профсоюза.



Наибольший охват профсоюзным членством среди работающих и учащихся в следующих территориальных (городских, районных) организациях профсоюза работников культуры: Дмитровской, Раменской, Коломенской, Каширской, Можайской и Ступинской.



В первичных профсоюзных организациях среди предприятий и учреждений наибольший показатель по численности членов профсоюза среди работающих в ГБУ «Автохозяство» г. Москвы - 192 члена профсоюза и в ФГБУК «Государственный фонд кинофильмов Российской Федерации» - 182 члена профсоюза.

Численность членов профсоюза среди преподавателей и студентов в московском государственном институте культуры – 610 членов профсоюза, охват профсоюзным членством среди работающих и учащихся – 21,8%, охват профсоюзным членством среди студентов и учащихся в московском государственном институте культуры – 25,8%.

Численность членов профсоюза среди преподавателей и студентов в московской государственной академии физической культуры – 980 членов профсоюза по сравнению с 2019 годом численность членов профсоюза в академии увеличилась на 39 человек, охват профсоюзным членством среди работающих и учащихся – 59,1%, охват профсоюзным членством среди студентов и учащихся в московской государственной академии физической культуры - 64,4 %.

Впервые в 2020 году были приняты в члены профсоюза из числа работающих – 731 человек, впервые принятых членов профсоюза из числа учащихся – 340 человек.

В 2020 году создана Единая первичная профсоюзная организация работников культуры г.о. Химки. *(ППО прямого подчинения)*

Основные причины влияющие на выход из Профсоюза:

- снижение численности работников, работающих на внебюджетной основе *(снижение доли оказания платных услуг)*;
- реорганизация Муниципальных образований в городские округа, оптимизация учреждений культуры *(путем объединения,*

слияния, преобразования) культурно-досуговых учреждений в культурные центры, библиотек в централизованные библиотечные системы в отдельных муниципальных образованиях Московской области;

- недостаточная работа председателей территориальных (городских, районных) и первичных профсоюзных организаций с органами местного управления культуры в т.ч. по защите их трудовых прав и социально-экономических интересов;
- недостаточная осведомленность членов профсоюза о деятельности организации;
- недостаточная мотивация привлечения среди молодежи;
- недостаточное информирование о деятельности Профсоюза в СМИ (Федерального, регионального, муниципального уровня) и социальных сетях: Вконтакте, Instagram, facebook;
- не анализируются причины выхода из профсоюза, отсутствует реестр территорий не охваченных профсоюзным членством, отсутствует реестр учреждений культуры в территориальных (городских, районных) организациях где нет Профсоюза.

Проводимые мероприятия, оказывающие влияние на увеличение мотивации членов профсоюза:

- обучение и повышение квалификации профсоюзного актива (*Обучение на базе УЦ Союза "МОООП", обучение Молодежных советов, обучение по охране труда, Зональные и Плановые семинары, обучение "Школы профсоюзного актива"*).
- выпуск информационных материалов для членов профсоюза (*Информационные бюллетени, методические материалы, брошюры, газета на стенды профкома, ежегодные планы мероприятий*);
- повышение эффективности информационной деятельности всех уровней профсоюзной структуры;
- формирование положительного имиджа Профсоюза;
- продвижение профсоюзной деятельности с помощью социальной сети Instagram;
- контроль соблюдения трудового законодательства и юридическая помощь;
- использование профсоюзными организациями при проведении коллективно-договорных кампаний практики проработки вопросов улучшения социально-экономического положения только для членов профсоюза;
- разработка концепций молодежной и информационной политики;
- обновление резерва кадров всех уровней;

- льготное оздоровление для членов профсоюза и членов семьи в здравницах Подмосковья и на черноморском побережье г.Туапсе в пансионатах «Гранат», «Бирюза», Крым пос. Новый свет дом отдыха «Полет»;
- социальные программы для членов Профсоюза и членов их семей:
 - 1) льготное посещение музеев Подмосковья (*Распоряжение Министерства культуры МО №17РВ-157 от 25.12.2019г*);
 - 2) льготное посещение театров (*ГАУК МО "Московский губернский театр", ГАУК МО "МОГТЮЗ"*).

В 2020 году Комитетом Межрегиональной общественной организацией РПРК были выпущены: информационные бюллетени; разработаны и напечатаны методические материалы: "Информационная работа в Профсоюзной организации", «Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений», «Социальное партнерство, как механизм регулирования социально-трудовых отношений».

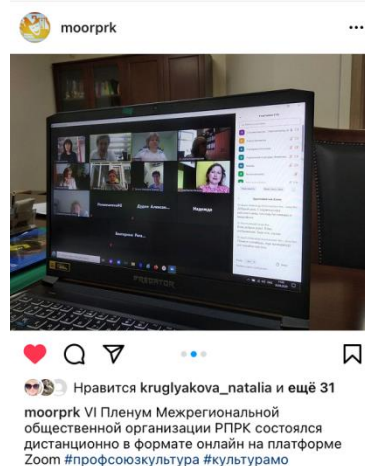
Не смотря на эпидемиологическую обстановку в 2020 году все учреждения культуры Московской области перешли на формат онлайн Комитет Межрегиональной общественной организации РПРК также работал в формате онлайн. На платформе ZOOM организованы мероприятия:

- VI Пленум Межрегиональной общественной организации РПРК.

Фото 1



Фото 2



- 2 Президиума Межрегиональной общественной организации РПРК.

Фото 3



Фото 4

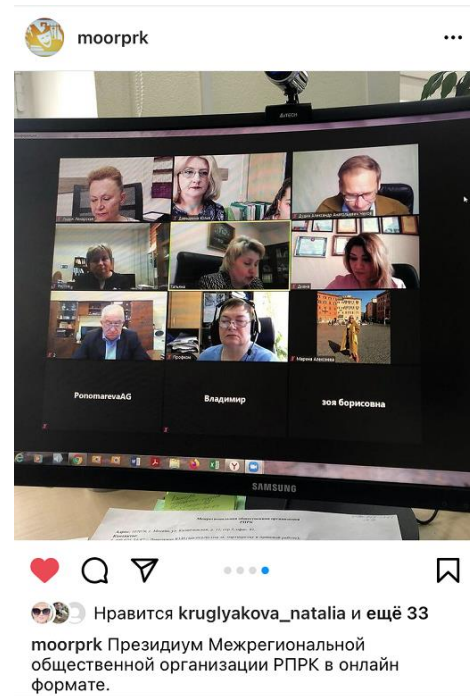
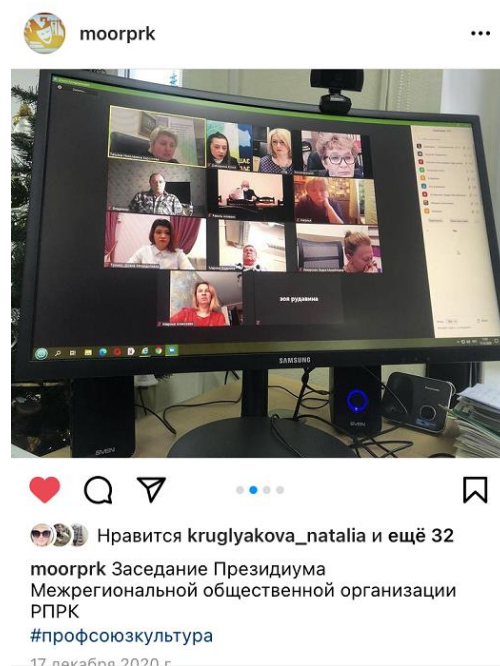


Фото 5



Фото 6

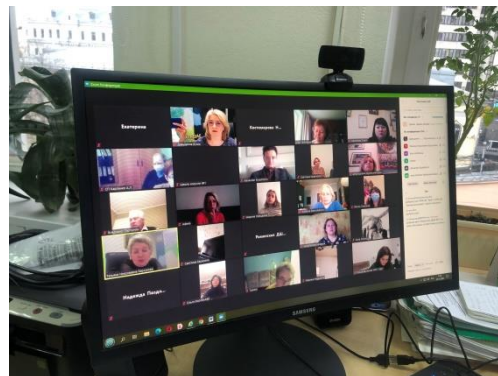


- 1 Зональный семинар профсоюзного актива для территориальных организаций юго-восточного направления Московской области на тему: «Информационная работа в профсоюзной организации» модератор Александр Алексеевич Кляшторин - заместитель главного редактора Центральной профсоюзной газеты «Солидарность».

Фото №7



Фото №8



- 1 Плановый семинар профсоюзного актива Московской области на тему: «Изменения в пенсионном законодательстве» модератор Евгений Александрович Сурский - начальник Управления Государственного учреждения Управления Пенсионного фонда РФ №15 по г. Москве и Московской области.

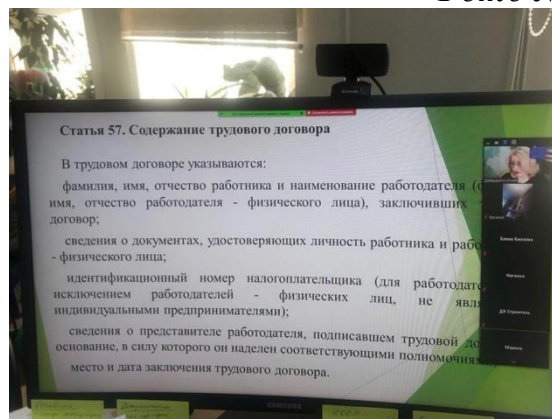
Фото №9



- 2 семинара для первичных профсоюзных организаций Пушкинской, Ступинской и Щелковской территориальных организаций на темы: "Трудовой договор" и "Особенности аттестации работников культуры".

Фото №10

Фото №11





- В очном формате Комитет Межрегиональной общественной организации РПРК успел провести 3 семинара "Школы профсоюзного актива" до принятия ограничительных мер связанных с COVID19.

Фото 12

Фото 13



- 7 семинаров "Школы профсоюзного актива" было проведено в дистанционном формате на платформе ZOOM.

Фото 14

Фото 15

Фото 16



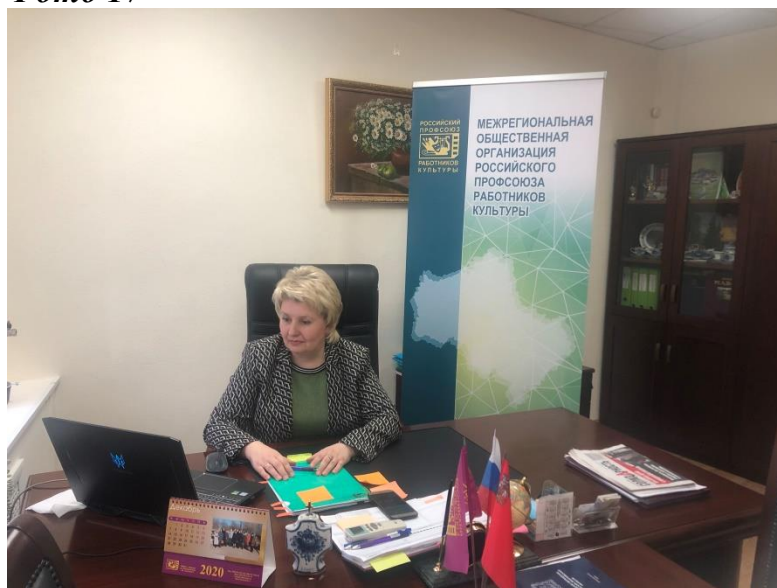
В обучении приняли участие более 179 членов Профсоюза. На базе учебного центра Союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов» прошли обучение 14 членов Профсоюза в категориях: «впервые избранные председатели профсоюзных организаций», «молодежный профсоюзный актив».

В декабре 2020 года на площадке ZOOM было организовано обучение по профессиональной программе: " Программа обучения по охране труда руководителей и специалистов учреждений образования и культуры", которое прошли 67 членов Профсоюза.

- проведен онлайн-прием Т.Н. Барсуковой, председателем Межрегиональной общественной организации РПРК профсоюзного актива Московской области. На котором были рассмотрены вопросы:

- о гарантиях и компенсациях работникам в случае расторжения трудового договора в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТД РФ при сокращении численности или штата работников.
- взаимодействие органов местного самоуправления с территориальными организациями.

Фото 17



- реализовано несколько онлайн-акций в социальной сети Instagram: #ПЕРВОМАЙДОМА, #РЕКАБЕССМЕРТНОГОПОЛКА, #30летЕдинстваСолидарностиСправедливости, #Задостойныйтруд. Социальная сеть в Instagram активно развивается и очень пользуется спросом среди молодежи. В ней оперативно публикуются все актуальные новости.

Фото 18



Фото 19

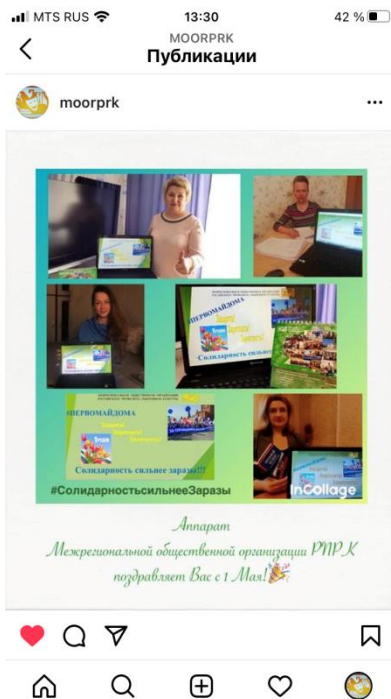


Фото 20



Фото 21



Фото 22

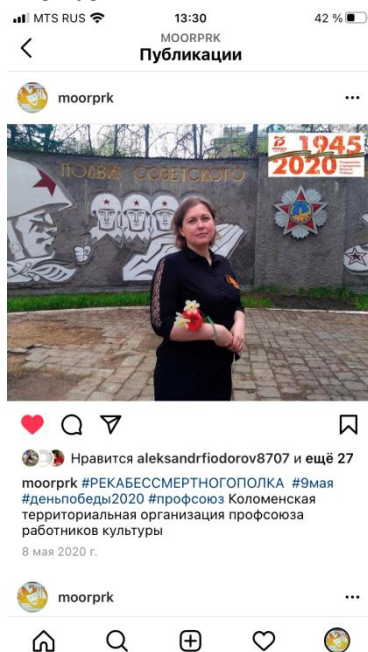


Фото 23



- в очном формате приняли участие в XXVI Спартакиаде Союза «МОООП».

Фото 24

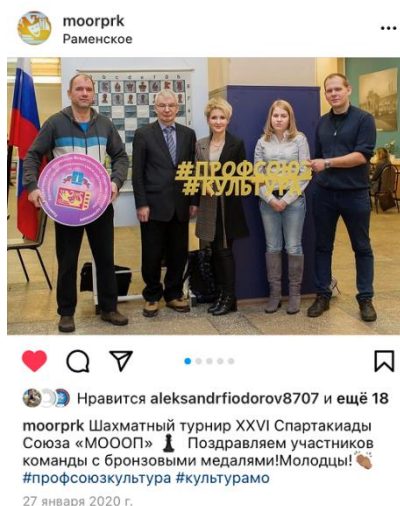


Фото 25



Фото 26



В 2020г. продолжена модернизация сайта:

- вкладка Медиатека
(позволяет публиковать видеофайлы на сайт делая его наиболее продвинутым тем самым оказывая положительное влияние на активность пользователей).
- вкладка СМИ
(позволяет публиковать статьи о работе территориальных (городских, районных) и ППО состоящих на профсоюзном учете Межрегиональной общественной организации РПК в центральной профсоюзной газете "Солидарность".
- Кнопка ОТЧЕТЫ и ВЫБОРЫ
(2020 год проходил под эгидой Отчетно-выборной кампании для удобства была сделана кнопка Отчеты и Выборы где размещались материалы первичных профсоюзных организаций).

2020 год – год отчетно-выборной кампании в Межрегиональной общественной организации РПК.

В 22 территориальных организациях прошли отчеты выборы (в пяти из них председатели избраны впервые):

1. Подольская территориальная организация профсоюза работников культуры - Владимирская Галина Николаевна;
2. Пушкинская территориальная организация профсоюза работников культуры – Шамонаяева Елена Валерьевна;
3. Раменская территориальная организация профсоюза работников культуры – Тринко Диана Автандиловна;
4. Шатурская территориальная организация профсоюза работников культуры – Шевченко Ярослава Павловна;
5. Щелковская территориальная организация профсоюза работников культуры – Князева Елена Вячеславовна.

В 259 первичных профсоюзных организациях также прошли отчеты и выборы, 46 председателей избраны впервые. Работа профсоюзных органов всех уровней признана удовлетворительной.

Завершающим этапом отчетно-выборной кампании стала XXIV отчетно-выборная Конференция Межрегиональной общественной организации, которая состоялась 17 сентября 2020 года. Председателем единогласно избрана Т.Н. Барсукова.

Фото 27



Фото 28



(Материалы к Конференции)

Председатель Межрегиональной общественной организации РПК

Т.Н. Барсукова