

ПОРЯДОК И СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Тема оплаты труда находится на контроле у любого профсоюза. Вопросы решаются компромиссно, оптимальным образом для всех трех сторон социального партнерства, но иногда остаются недосказанности. Например, в сфере культуры.

Средняя заработная плата работников культуры в Алтайском крае должна быть равна средней зарплате в регионе. По данным Алтайкрайстата, за 2021 год она была равна 33 872 рублям. Средняя начисленная зарплата в регионе в марте этого года составила 35 571 рубль.

Но даже такую сумму в культуре и спорте получают единицы. Например, преподаватели в ДШИ или тренеры при условии нагрузки две и более ставки. Но при действующей «лукавой» методике расчет средней зарплаты идет не на одну ставку, а на человека, и чем больше его нагрузка, тем лучше: проще выполнить целевой показатель. В учреждениях культуры другой подход к расчетам, не важно, что работают в организации, например, десять сотрудников, каждый на 0,5 ставки, средняя зарплата будет рассчитываться на полную ставку, как будто в организации всего пять сотрудников, каждому начислено по 16,5 тысячи рублей (на руки 14300), а средняя 35000 рублей. Вот и возникает вопрос отсутствия перспектив, адекватного роста штатной численности, пополнения новыми кадрами. Кто же поедет, получив высшее специальное образование, по доброй воле работать в село на 0,5 ставки или взвалит на себя нагрузку 36-40 учебных часов в неделю?!

Однако далеко не во всех муниципалитетах ориентируются на среднюю зарплату по краю. С 2018 года ее показатели в сфере культуры устанавливались Соглашениями о взаимодействии в области планирования социально-экономического развития между Правительством Алтайского края и администрациями



муниципалитетов на год, и там разница между территориями была в диапазоне 10000 рублей. С чем профсоюз, конечно, был не согласен. Мы всегда стояли на том, что базовая составляющая заработной платы, окладная ее часть, та, что платится за равный труд при равной нагрузке и квалификации, должна быть одинаковой на всей территории России, а уж в одном крае и подавно. Кроме того, есть указы Президента, где ориентир — средняя по краю, почему работники культуры в каком-либо районе априори должны получать зарплату меньше, чем в соседнем, только по тому, что там есть предприятия с высокими заработками. С этого года началось выравнивание показателей по средней заработной плате по территориям края, и это уже прорыв.

И все же, кроме разных целевых показателей по зарплате, у нас в крае более семидесяти систем оплаты труда работников культуры. Однако в рамках 131-ФЗ, в соответствии с которым содержание муниципальных учреждений культуры, в том числе установление уровня окладов, относится к вопросам местного значения муниципальных образований и осуществляется с учетом возможностей муниципальных бюджетов. По-

скольку нет единых ориентиров, у работников культуры в крае разные оклады, перечни и размеры стимулирующих выплат, подходы к расчетам зарплаты, разные сроки и размеры индексации окладов и ее повышения. Процессы муниципального законотворчества проходят в разное время и зачастую идут с нарушением принципов социального партнерства, решения иногда принимаются без согласования с профсоюзом, и повлиять на них довольно сложно.

Вопрос упорядочения оплаты труда в сфере культуры, приведения к каким-то единым правилам, подходам и единым размерам базовых минимальных окладов не решается годами. Каждое новое повышение окладов работников краевых государственных учреждений — результат трех-пяти лет переговоров с Правительством края, а в муниципалитетах — это бесконечная история.

После забвения единой тарифной сетки и понятия ежегодной индексации окладов на уровень инфляции с 2013 года первое повышение окладов работников культуры в крае было в 2019 году. Проблема отсутствия баланса между окладной и стимулирующей частями заработной платы это не решило, но шаг был сделан. В этом году с 1

июня в соответствии с Приказами министерства культуры произошло повышение окладов еще на 20%. Но это повышение касается исключительно учреждений, подведомственных Минкульту. В муниципалитетах, где есть профсоюзные организации, ведем переговоры с органами власти о том, чтобы аналогичные решения были приняты и для работников муниципальных учреждений.

В соответствии с Федеральным законом от 09.11.2020 № 362-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» Правительство РФ наделено правом утверждать единые требования к системам оплаты труда бюджетников, но не торопится реализовать это свое право. Локомотивами при решении каких-либо глобальных вопросов в масштабах всей страны были сфера образования или здравоохранения, культура и спорт шли «паровозиком». Поэтому мы ждали, когда же апробация единых окладов пройдет в этих отраслях. Но 5 июля правительство постановило о переносе пилотного проекта по внедрению новой системы оплаты труда врачей и медицинских работников на 2025 год отбросило наши ожидания надолго. Поэтому надежда только на понимание проблемы и соответствующие решения со стороны Правительства края и глав муниципальных образований.

Также есть Единые рекомендации по оплате труда на 2022 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые направлены на увеличение гарантированной части оплаты труда и рекомендуют установить окладную часть в структуре заработной платы работников культуры не ниже 55%, в образовании не ниже 70%. Есть аналогичные решения, и не одно, краевой трехсторонней комиссии. Есть Индивидуальная программа социально-экономи-

ческого развития Алтайского края на 2020-2024 годы. Есть Региональное соглашение между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2021 — 2023 годы. Есть нормативные документы министерства культуры Алтайского края. Осталось дело за малым — органам местного самоуправления проявить политическую волю, действовать согласованно и единообразно с Правительством края.

В конце июля в соцсетях появилась информация, что в Российскую трехстороннюю комиссию поступил проект очередных изменений Трудового кодекса в части оплаты труда работников бюджетной сферы. Предлагается законодательно установить для работников государственных и муниципальных учреждений гарантированный минимальный базовый оклад. Возникает вопрос, будет ли учтена специфика в оплате труда, например, хирурга и артиста Большого театра: у одних соотношение между окладной и стимулирующими частями 70 на 30, а у других 50 на 50, у одних один перечень надбавок и доплат у других другой.

Бесспорно, установить единую оплату за равный труд возможно только на законодательном уровне. Если это будет установлен гарантированный минимум для неквалифицированного работника, конечно, при условии, что эта цифра будет не ниже МРОТ, будет применена гарантированная дифференциация окладов в соответствии с образованием, квалификацией, занимаемой должностью то это будет шаг к справедливости и порядку.

Лариса ЗОРИНА,
председатель Алтайской
краевой организации
Общероссийского
профсоюза работников
культуры

ПРОЕКТ #МЫВМЕСТЕ — ШАНС ЗАЯВИТЬ О СЕБЕ

Дмитрий Фролов, председатель молодежного актива и первичной профсоюзной организации АО «Алтайэнергосбыт», заместитель председателя Совета работающей молодежи Алтайского края стал участником программы #МыВместе.

22 июля в Алтайском крае состоялась региональный этап Международной премии #МыВместе. Мероприятие направлено на поддержку социальных инициатив, которые помогают людям, улучшают качество их жизни. На региональном этапе свои проекты презентуют более 60 участников, в том числе — Дмитрий Фролов.

С энергией по жизни

Дмитрий Фролов родился и вырос в городе Барнауле. Получил образование в Алтайском государственном техническом университете им. И.И. Ползунова, а сейчас работает в компании АО «Алтайэнергосбыт». За плечами у молодого человека успешное прохождение Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства. Кроме того, Дмитрий занимается и общественной работой, является



председателем Молодежного актива и первичной профсоюзной организации предприятия, на котором трудится, а также заместителем председателя Совета работающей молодежи Алтайского края.

На региональном этапе Международной премии #МыВместе Дмитрий представит проект «Энергосбережение в массы». Его цель — формирование у школьников знаний об энергосбережении и энергоэффективности. Реализация проекта подразуме-

вает проведение профильных уроков. Так ребята вовлекаются в полезную деятельность — в разработку реальных проектов, в научные исследования, а затем подростки применяют знания на практике.

Об уроках

Идея создать проект зародилась у Дмитрия Фролова девять лет назад. Он рассказывает: — Всё началось с проведения познавательной экскурсии в

Центре энергосбережения АО «Алтайэнергосбыт». Затем Молодежный актив нашей компании принял решение проводить в центре уроки энергосбережения для школьников. Сейчас такие занятия проходят в школах города Барнаула и края.

Молодой человек уверен: энергосбережение играет ключевую роль в предотвращении экологической катастрофы. Проблема разумного использования энергии является одной из наиболее острых проблем человечества.

— Уроки энергосбережения я провожу самостоятельно. Со временем понял, что к детям нужно уметь искать подход, знать, как преподнести тот или иной материал. В качестве помощника-координатора иногда выступают ребята из Молодежного актива. Показываем школьникам видеоролики, проводим игры на тему энергосбережения. Ребята закрепляют полученные в процессе обучения знания и виртуально экономят электроэнергию. Для наглядности используем энергосберегающее оборудование: это различные виды лампочек, бытовую технику, солнечный коллектор. Это очень увлекательно, — пояснил Дмитрий.

Дубль два

О премии #МыВместе Дмитрий Фролов узнал в прошлом году, тогда же подал заявку, но она не прошла в полуфинал. Молодой человек решил не останавливаться и изучив важные аспекты, доработав материал, в 2022 году снова подал заявку на участие в региональном этапе.

Дмитрий Фролов считает:

— Премия #МыВместе отражает идеологию сплоченности. Это не просто движение, а сообщество единомышленников, образ жизни. Участие в премии — шанс заявить о себе, о своей добровольческой деятельности, рассказать о проекте широкой аудитории. Это и возможность достичь своей цели и сделать мир лучше.

Участникам регионального этапа Международной премии #МыВместе Дмитрий желает не бояться презентовать себя и следовать лозунгу: «Мы вместе! А когда мы вместе, мы решим любой вопрос!».

По информации
Алтайской краевой
организации
Общественной
организации «Всероссийский
Электропрофсоюз»