

VII Санкт-Петербургский международный культурный форум



С 15 по 17 ноября 2018 года прошел VII Санкт-Петербургский международный культурный форум.

Форум заслуженно признан культурным событием мирового уровня, ежегодно притягивающим тысячи экспертов в области культуры со всего мира: звезд театра, оперы и балета, выдающихся режиссеров и музыкантов, общественных деятелей, представителей власти и бизнеса, академического сообщества. Организаторы Форума: Правительство Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации, Правительство Санкт-Петербурга.

По приглашению Министерства культуры РФ в работе форума принимала участие Цыганова С.Н., Председатель Профсоюза. В рамках Деловой площадки Светлана Николаевна выступила в роли спикера секции «Профессиональные союзы в культуре».

Выступление Председателя Российского профсоюза работников культуры С.Н. Цыгановой на VII Санкт – Петербургском международном культурном форуме

16 ноября 2018г., Санкт - Петербург

Уважаемые участники главной деловой площадки!

Позвольте поблагодарить организаторов данной панельной дискуссии за возможность участия.

Кратко «О действиях Российского профсоюза работников культуры по защите социально – трудовых прав работников культуры в условиях текущей социально – экономической ситуации».

Справочно:

Наш отраслевой Профсоюз был создан в 1990 году.

В Российский профсоюз работников культуры входит 79 региональных организаций в субъектах РФ, объединяющих свыше 11 тысяч первичных профсоюзных организаций.

Численность членов Профсоюза составляет почти 400 тысяч.

Членами отраслевого профсоюза являются почти 80% от количества работающих в библиотеках, клубах, музеях, театрах, киноорганизациях, средствах массовой информации, в издательствах, предприятиях полиграфии, в цирках, в организациях туризма, физической культуры и спорта, в парках культуры и отдыха.

РПРК – членская организация ФНПР.

Российский профсоюз работников культуры наряду с профсоюзами образования и здравоохранения является членом Ассоциации профсоюзов непроизводственной сферы РФ, что способствует эффективности совместных действий в условиях проводимой в культуре, образовании и здравоохранении модернизации по представительству и защите трудовых прав, профессиональных и социально-экономических интересов членов профсоюза, не допуская снижения уровня социальных гарантий работников.

Наша организация является равноправной и уважаемой частью мирового профсоюзного движения, в том числе в составе трех международных профобъединений: работников полиграфии, средств массовых коммуникаций и актеров (ЮНИ-ГРАФИК, ЮНИ-МЕИ и ФИА).

Сегодня в деятельности Профсоюза - три основные функции:

-*защитная* (взаимоотношения «профсоюз – работодатели»),

-*представительская* (взаимоотношения «профсоюз – государство») и

-*контролирующая функция* выражается в том, что профсоюз выступает в роли полномочного общественного контролера по вопросам соблюдения прав работающих в различных аспектах – охрана и условия труда, оплата и нормирование труда, социальные гарантии и других. Соответствующие права профсоюзу предоставляет, действующее в РФ, законодательство.

1) *Защитная* функция наиболее традиционна, она напрямую связана с социально-трудовыми правами работников.

В последние десятилетия понимание защитной функции профсоюза несколько изменилось. Если ранее *основной задачей профсоюзы считали повышение оплаты и условий труда*, то сегодня **ЗАНЯТОСТЬ и УСЛОВИЯ ТРУДА становится на первом месте.**

2) Функция представительства связана с отстаиванием интересов работников в государственных и общественных органах. Целью представительства является создание дополнительных (по сравнению с уже существующими) льгот и гарантий.

3) О Контролирующей функции было сказано выше.

В условиях современной действительности работа Профсоюза по защите прав работников культуры строится на принципах социального партнерства с органами государственной власти через Генеральное соглашение между Правительством РФ, Объединением работодателей и Профсоюзами (ФНПР), с органами исполнительной власти на федеральном уровне – Минкультуры России, региональном – органы исполнительной власти по культуре субъектов РФ, муниципальном – муниципалитеты. Первичное звено – через коллективный договор.

На федеральном уровне действует 2 соглашения: с Минкультуры России и Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям.

Подписаны рабочие Соглашения о взаимодействии с СТД, СМР, РБА, СЖР.

Подведомственные Минкультуры учреждения осуществляют взаимодействие с работодателями по защите социально – трудовых прав работников культуры через коллективный договор.

Лучшими можно отметить КД Большого и Мариинского театра, Государственного музея – Памятника «Исаакиевский собор», Эрмитажа, Этнографического музея, РГБ и др.

Председатель - Цыганова С.Н. представляет интересы работников культуры в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, входит в состав экспертов рабочей группы Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения.

- По требованию Профсоюза при поддержке профильного Комитета Госдумы было изменено условие назначения досрочной страховой пенсии по старости творческим работникам: при выработке специального стажа 15 – 30 лет независимо от возраста, начиная с 2023 года плюс 5 лет, вместо 8 лет предложенных Правительством ранее.

- Минкультуры России с участием Профсоюза прорабатывается механизм передачи муниципальных ДШИ на региональный уровень (пилотные проекты Курск и Томск).

- определена единая норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для преподавателей, старших и младших классов – 18 часов в неделю.

- сохранены удлиненные отпуска педагогическим работникам ДШИ (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

- учтены предложения Профсоюзной стороны работников социальной сферы о проведении стандартной процедуры получения заработной платы в условиях «блокировки» счетов - первоочередной порядок выплаты зарплаты.

- решен положительно вопрос о совместной работе родственников (творческих династиях).

2019-й объявлен в России Годом театра. В Москве под председательством вице-премьера Ольги Голодец прошло заседание оргкомитета, где обсуждали программу предстоящих мероприятий.

Среди проблем - совершенствование системы подготовки кадров, необходимость реконструкции устаревших сцен, законодательное регулирование театральной деятельности в Российской Федерации.

Известно, что ремесло артиста-исполнителя – занятие рискованное и нестабильное: его отличительные черты – это нерегулярная и непредсказуемая занятость, ощутимые колебания дохода и атипичные договорные отношения.

Сегодня можно утверждать, не сгущая красок, что стабильная занятость в этой сфере исчезает (Об этом шла речь на XXI Конгрессе Международной федерации актеров – ФИА 22-25 сентября 2016г. в Сан-Паулу).

Если на модернизацию материально-технической базы учреждений культуры и искусства возможно будет получить гранты в рамках нацпроекта "Культура", то вопросы занятости артиста – исполнителя, обеспечения социальных гарантий требуют особого внимания со стороны государства.

Хотя есть страны, в которых артисты-исполнители не имеют никаких прав на защиту со стороны закона (например, Япония), в России сравнительно большая доля артистов-исполнителей защищены законом и пользуются правами, традиционно предоставляемыми трудящимся.

Основным препятствием к осуществлению этих прав и средств защиты является статус *независимого работника*, широко распространённый среди артистов-исполнителей.

Он в большинстве случаев не позволяет артисту пользоваться правами и мерами защиты, полагающимися наёмному работнику, в частности, страхованием от безработицы и страхованием здоровья и усложняет расчет их пенсионных прав.

В России артисты-исполнители, работающие по договору подряда или иному гражданско-правовому договору, не могут пользоваться правами, предоставляемыми наёмным работникам и закреплёнными за ними в Трудовом кодексе, такими, как отпуск по временной нетрудоспособности, оплачиваемый отпуск и т.д.

На протяжении последних лет особо остро в выступлениях театральных деятелей на различных театральных форумах, встречах с руководством страны, в прессе отмечается необходимость введения большей свободы и маневренности в трудовых отношениях в театре.

Трудовое законодательство России, опираясь на рекомендации Международной Организации Труда, предписывает заключать трудовые

договоры на неопределенный срок, кроме тех случаев, когда в силу тех или иных обстоятельств трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. ***Причем такие случаи не могут определяться руководством организации работодателя, они должны быть прямо предусмотрены федеральным трудовым законодательством.***

Трудовой кодекс РФ не дает никаких вариантов трансформации «бессрочного» договора в «срочный». ***Трудовой кодекс предусматривает возможность трансформации срочного трудового договора в бессрочный, но не допускает обратного.***

Срочный трудовой договор можно заключить только заново, при приеме на работу. Такой договор может заключаться и с тем работником, который прежде работал в этом же учреждении культуры по «бессрочному» договору и по тем или иным основаниям был уволен.

Данные мониторинга Минкультуры России свидетельствуют о том, что большая часть творческих работников (70-75%) работает на условиях трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, при этом к числу незадействованных работников можно отнести от 20% до 30% таких сотрудников.

В регионах руководство театров самовольно переводит творческий состав на срочный трудовой договор, увольняет несогласных, меняет оплату труда в сторону уменьшения и др.

У актеров нет выбора – приходится принимать предложенные условия.

Что могут сделать профсоюзы для дальнейшего обеспечения защиты прав своих членов в этой изменяющейся обстановке?

Мы считаем, что внедрению в России новых моделей формирования творческих коллективов, связанных с высвобождением работников, **должна сопутствовать разработка адекватных мер их социальной поддержки (защиты), потому что** в наших условиях увольнение артиста из творческого коллектива в связи с окончанием срока трудового договора (контракта) или достижением пенсионного возраста чревато для него не только потерей социального статуса, но и серьезным снижением материального достатка, невозможностью обеспечить себе за счет государственной пенсии достойное существование.

Мерами социальной защиты должны стать:

- программа переподготовки высвобождающихся творческих работников организаций исполнительских искусств в средних специальных и высших учебных заведениях;

- формирование служебной жилплощади, необходимой для приглашения на работу по срочному трудовому договору иногородних артистов, режиссеров, других специалистов;

- ежемесячные выплаты творческим работникам – неработающим пенсионерам, имеющим высокие заслуги в прошлом, подтвержденные почетными званиями федерального или регионального уровня;

- страховые выплаты в случае не прохождения конкурса или в случае отказа от прохождения конкурса на замещение должности творческого работника;

- расширение гастрольной деятельности.

Российский профсоюз работников культуры не только обращает внимание на проблемы социального характера творческих работников, но также готов принять самое активное участие в их решении (в пределах своей компетенции) с целью обеспечения трудовых и социальных прав творческих работников в соответствии с Конституцией Российской Федерации.