

# Культурные

Сфера культуры в России никогда не была бесппроблемной – даже в тихий и стабильный период СССР. А в суровые постперестроечные годы отрасль вообще, что называется, «держала удар». Нулевые также не принесли реального облегчения. Свет в конце тоннеля забрезжил лишь в 2012-м – после выхода знаменитых «майских указов» президента РФ. О вопросах заработной платы и социальной защите работников культуры, искусства и кинематографии в Республике Татарстан мы беседуем с председателем Татарской республиканской организации российского профсоюза работников культуры Альбиной Сабитовой.

– Альбина Фаридовна, в 2012 году были подписаны «майские указы» президента РФ, целью которых стал рост реальной заработной платы бюджетников и, в частности, повышение к 2018 году средней заработной платы работников культуры до ста процентов от средней в соответствующем регионе. За окном – 2018 год. Что изменилось с тех пор?

– Да, действительно, уже можно говорить об определенных итогах. В мае 2016 года российское правительство отчитывалось, о том, что за четыре года после подписания указов выполнено 70% от общего числа поручений президента РФ. 88% от числа выполненных поручений связаны с вопросами заработной платы. Профсоюзы наблюдали отставание от графика, которое было не критично, но то, что поручения в рамках «майских указов» зачастую выполняются лишь формально, без существенных преобразований признавал и сам Владимир Путин.

Постоянный мониторинг, осуществляемый нашим профсоюзом об изменении среднемесячной заработной платы работников культуры, упомянутых в указах президента, на основе федеральных и республиканских статданных, показывает, что Минкультуры нашей республики проводит определенную работу по поэтапному повышению заработной платы работников культуры и художественного образования.

Сложный период в рамках реализации плановых показателей пришелся на 2015-2016 годы. И только в 2017 году сложилась относительно благоприятная экономическая ситуация для повышения оплаты труда и сохранения уровня социальных гарантий работников культуры. Анализ динамики повышения оплаты труда работников учреждений культуры за 2012-2017 годы показывает, что среднемесячная заработная плата по сравнению с 2012 годом выросла более чем в два с половиной раза.

Рассмотрим динамику роста средней заработной платы основного персонала работников учреждений культуры на примере Тетюшского муниципального района. При средней заработной плате в реальном секторе экономики республики по итогам 2017 года – 26744 рубля, средняя заработная плата работников основного персонала в отрасли в Тетюшском муниципальном районе составила – 23698 рублей, что составляет 89% от планового показателя. К концу 2018 года заработная плата должна составить 100 процентов от средней по республике.

– Значит, указы успешно выполняются?

– Не все так просто. Мы можем сказать, что среднемесячная заработная плата постепенно сравнивается с ежегодными плановыми показателями дорожной карты «майских указов», но этого нельзя сказать о заработной плате работников культуры административно-управленческого, технического, обслуживающего персонала. Конечно, она тоже растет, но какими темпами?

Рост средней заработной платы работников технического, обслуживающего персонала связан только с увеличением минимального размера оплаты труда, а оклад работников административно-управленческого персонала не пересматривался и не увеличивался с 2014 года. Это привело к тому, что в отрасли создалась ситуация, когда заработная плата специалиста выше, чем заработная плата заместителя директора, директора учреждения. Но ведь колоссальную нагрузку несут именно заместители директоров, а директора осуществляют

организационно-управленческие функции.

– Почему так получилось?

– Система оплаты труда в нашей республике регулируется Постановлениями Кабмина РТ от 10 декабря 2012 г. № 1072 для культуры в целом и от 24 августа 2010 г. № 678 – для образования в культуре. В рамках этих постановлений должностной оклад руководителя учреждения культуры устанавливается учредителем учреждения культуры на основании трудового договора в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. При расчете должностного оклада руководителя учитываются должностные оклады, отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Вместе с тем, размер должностного оклада руководителей малочисленных организаций отрасли культуры, рассчитываемый по установленной формуле не соответствует двукратному отношению к средней заработной плате работников. То есть отдельные пункты постановления нарушают другие того же документа. В данном случае мы констатируем, что в отношении руководителей учреждений, их заместителей прослеживается некая дискриминация и не соблюдаются нормы федерального законодательства в части единого подхода к установлению оплаты труда.

Хочу обратить ваше внимание на то, что «майскими указами» Правительству РФ было поручено обеспечить доведение к 2018 году средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе, при этом для отрасли культуры не определялись квалификационные группы для увеличения заработной платы, как например, в здравоохранении или образовании. А значит, рост заработной платы предполагался для всех категорий работников отрасли, в том числе для рабочих профессий.

– То есть, Альбина Фаридовна, как я понял, под работниками культуры подразумевались все работники, работающие в учреждениях культуры в должностях по штатному расписанию?

– Получается так. Дорожными картами определены основные направления по возможным ресурсам достижения увеличения заработной платы. Это в том числе: расширение перечня оказания платных услуг учреждениями, вывод обслуживающего персонала на аутсорсинг, оптимизация численности персонала учреждения путем перераспределения функциональных обязанностей в разрезе отделов, должностей и конкретных работников.

При этом, в рамках правового поля, вывод обслуживающего персонала на аутсорсинг предполагает клининговое обслуживание сторонней организацией работ по техническому обслуживанию зданий, сооружений, газовых котельных, охрану и другое. Мы же, из-за «традиционного» для отрасли культуры недостаточного финансирования, вынуждены жестко экономить и вопрос аутсорсинга решили следующим образом. На базе учреждений культуры создали так называемые хозяйственно-эксплуатационные службы (ХЭС) – филиалы, структурные подразделения учреждений, вывели в них работников административно-управленческого, обслуживающего персонала и тем самым определили, что они не попадают под «майские указы» и рост

заработной платы это не для них.

– При этом, я так понимаю, они продолжают трудиться на своих старых рабочих местах?

– Совершенно верно. Так же обслуживать зрителя, население во время мероприятий, то есть реализовать уставную деятельность наравне с прочими специалистами нашей отрасли. Да у нас треть работников – это технический, обслуживающий персонал. И так должно быть, потому что основной персонал обеспечивает работу с населением, формирует культурную политику в конкретном селе, районном центре, городе, но если технический персонал не обеспечит чистоту, не почистит снег, не уберет его с крыши, разве можно говорить о качественном оказании услуг населению в области культуры? Без технического персонала учреждение просто может превратиться в учреждение, не соответствующее названию «Храм искусства». И захочет ли тогда наше население посещать наши храмы? Конечно, наши работники такого не допустят, тем более что в нашей отрасли остались самые верные и проверенные – те, кто и за 5 тысяч рублей работал в интересах населения, отрасли и сохранял самобытную культуру своих сел, деревень, районов, городов.

Ведь врач не моет свой кабинет после приема больного, так почему же в рамках оптимизации считается нормальным, что художественный руководитель должен чистить снег с крыши, менять лампочки, а библиотечарь мыть и убирать библиотеку. Именно сокращение среднесписочной численности работников учреждений культуры в целом по России, по Республике Татарстан, по данным Татарстанстата и Росстата постепенно приводит к тому, что один работник культуры на селе будь то заведующий клубом, художественный руководитель или библиотечарь – и чтец, и жнец, и на дуде игрец.

– Вы хотите сказать, что снижение численности работников отрасли говорит о том, что объем работы с одних плеч переложен на другие?

– Да! И экономические трудности мы преодолеваем за счет работников. При этом нельзя не сказать, что среднесписочная численность – это ставки по штатному расписанию основного персонала и она, конечно, меньше, чем количество работников отрасли. В муниципальных учреждениях культуры на одну штатную единицу может быть трудоустроено и два, и три человека с неполной нагрузкой, когда как показатели эффективности на всех распределены одинаково. Проблема неполной занятости работников культуры в нашей республике на муниципальном уровне стоит очень остро. Отдельно хочу сказать, что принцип аутсорсинга был внедрен при создании централизованных бухгалтерий в исполкомах, которые обслуживают все бюджетные учреждения в муниципалитете. То есть отдельная организация предоставляет услуги по бухгалтерскому обслуживанию учреждений.

– Хорошо это или плохо?

– Судите сами: с одной стороны, мы экономим бюджетные средства, с другой, с созданием централизованных бухгалтерий мы практически уничтожили институт управления организацией. В нынешней ситуации музею, библиотеке или театру практически не нужен директор, поскольку все финансовые вопросы решаются финансовыми органами муниципалитетов. Бухгалтер не подчиняется руководителю учреждения и при решении тех или иных вопросов просто диктует ему, как поступить. Элементарно, в некоторых муниципальных районах директор просто не знает ни свой внебюджетный фонд, ни средства экономии. Без согласования с бухгалтерией не заключаются коллективные договоры учреждений. На все вопросы у бухгалтерии один ответ: «Денег нет!».

При этом хочу напомнить, что руководитель учреждения по-прежнему несет персональную ответственность перед всеми органами контроля и надзора. Не говоря уже о том, что составление и заключение коллективного договора – вопрос только работодателя и работников.

– Получается, что директор лишен возможности качественно управлять, но при этом несет ответственность за людей, которые не в его подчинении?

– Фактически так. Приведу один пример. Реском профсоюза обращался в Государственную трудовую инспекцию по вопросу незаконного перевода библиотечаря зеленодольской Детской школы искусств с НСОТ 2 на НСОТ 1. В октябре 2017 года финансово-экономическая служба (ФЭС) г. Зеленодольска при тарификации выявила установление библиотечарю Детской школы искусств НСОТ 2 без имеющегося на то среднего профессионального образования (СПО). При этом ФЭС не учла, что стаж работника более 20 лет, и что еще при системе единой тарифной сетки работнику был установлен 11 разряд, что соответствует уровню СПО. Библиотечарь дважды проходил аттестацию, на которой подтверждал свою квалификацию, а также проходил курсы повышения квалификации и переподготовку. Обращение рескома профсоюза в Гострудинспекцию было вынужденной мерой, поскольку ФЭС отказывалась вносить изменения в программное обеспечение БАРС-Бюджет, ссылаясь на условия республиканского положения об оплате труда. Отдать должное, государственный инспектор оперативно провел проверку учреждения, согласился с позицией рескома профсоюза, выдал требование директору вернуть разряд и... наложил на него штраф, как на должностное лицо, так и на юридическое. Помогли, называется. А ФЭС осталась ни при чем. Сейчас аналогичная ситуация в этом же районе с работниками библиотечной системы. ФЭС требует провести аттестацию четырех библиотечарей и по результатам понизить их в разряде, как в их понимании привести в соответствие с нормами республиканского законодательства, при этом, не учитывая федеральное. И этой ситуации, скорее всего, опять виноватым будет директор.

– Альбина Фаридовна, не секрет, что выполнение «майских указов» привело к сокращениям в бюджетных учреждениях.

– ...и, кстати, самих бюджетных учреждений. В целом по Российской Федерации в 2017 году количество учреждений культуры по сравнению с 2016 годом сократилось. Региональных учреждений на 8 процентов, муниципальных – на 5. Среднесписочная численность работников учреждений культуры в целом по России за четыре года сократилась на 21 процент. Только в нашей республике за последние 6 лет оптимизация составила 13 процентов от общего числа, когда как общий объем оптимизации по «майским указам» предполагал не более 5 процентов за весь период реализации указов.

В мае прошлого года участниками III Пленума ЦК РПРК было принято решение обратиться к президенту РФ В.В. Путину о ненадлежащем исполнении «майских указов» в части реального повышения заработной платы работников культуры. Это позволило привлечь его внимание к нуждам работников культуры. Результатом совместной работы Российской профсоюзной организации работников культуры с Минкультуры России стало выделение в 2017 году из резервного фонда Правительства РФ бюджетных ассигнований в объеме 208,4 млн. рублей. Дополнительные средства направлены на повышение оплаты труда работников учреждений культуры в связи с изменением темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности для достижения в текущем году запланированного показателя заработной платы работников.

Кроме того, распоряжением Правительства РФ от 6 декабря 2017 года № 2716-р работникам федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений с 1 января 2018 года на 4 процента была увеличена оплата труда. Аналогичное постановление было принято Кабмином республики. Принятые решения позволили обеспечить достижение запланированных показателей заработной платы работников учреждений культуры до плановых показателей.