**Слайд 1**

Уважаемые коллеги!

5 февраля 2024 года на площадке Международной выставки-форума «Россия» состоялось Всероссийское совещание председателей первичных профсоюзных организаций общероссийских профсоюзов.

**Слайд 2**

Участие в совещании приняли более 800 профлидеров со всей страны – председатели первичных профорганизаций, руководители отраслевых профсоюзов и территориальных профобъединений, руководство ФНПР. Лидер российских профсоюзов подчеркнул, что для профсоюзов главное – это достойная оплата труда, забота о рабочем месте члена профсоюза.

**Слайд 3**

Работа совещания была построена на обсуждении важных для профсоюзов вопросов по четырем тематическим блокам: справедливая экономика, организационное укрепление, финансы и участие профсоюзов в выборах. В рамках каждого выступали по несколько профруководителей. Из зала звучали вопросы и комментарии по темам: - кадрового дефицита, борьбы за более высокие заработки и внутренних задач профсоюзной структуры. Обсудив все поставленные вопросы, участники совещания приняли обращения ко всем профсоюзным организациям, объединениям ФНПР.

В целом совещание показало актуальность и необходимость открытого обсуждения наболевших проблем как в социально-экономических вопросах, так в вопросах внутрисоюзной работы, которые характерны и нашей организации.

Сегодня мы обсудим основные направления деятельности в 2023 году и вопросы, которые актуальны, значимы и требуют решения.

**Слайд 4**

Согласно сводному статистическому отчету Татарская республиканская организация Общероссийского профессионального союза работников культуры в своем составе объединяет работников, студентов – членов профсоюза учреждений культуры, искусства, кинематографии, образования общим охватом 15092 члена профсоюза из 19901 работающих и учащихся, объединенных в 316 членских организаций.

Качественный состав профсоюзного актива составляет: 43 председателя районных (городских) профорганизаций, 282 председателя первичных профорганизаций, 34 председателя малочисленных профсоюзных организаций, 3647 членов профкомов, 945 членов ревизионных комиссий.

**Слайд 5**

В 2023 году членские организации в рамках объявленного года информатизации и 70-летия образования Профсоюза работников культуры проводили мероприятия на сплочение, создание здорового, эмоционального микроклимата в коллективах, патриотического воспитания, формирование положительного имиджа профсоюзов.

Традиционно члены профсоюза принимали участие в мероприятиях, посвященных Первомаю, Дню Победы, коллективным действиям профсоюзов 7 октября, Дню пожилого человека и др.

Членские организации Профсоюза работников культуры традиционно проводили новогодние мероприятия для детей работников культуры, многодетных семей и семей, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях.

**Слайд 6**

Члены профсоюза проявили себя в массовых акциях в поддержку российских военных, выполняющих боевые задачи в рамках специальной военной операции. Мамадышская районная организация совместно с движением “Патриотический десант” провела конкурс "Боевой листок", рисунки направлены в зону СВО.

Буинский государственный драматический театр принял участие в сборе гуманитарной благотворительной помощи с фондом "Милосердие".

Членами профсоюза собраны и направлены на фронт теплые вещи, медикаментами, продукты длительного хранения, товары первой необходимости.

Более 200 тысяч рублей было направлено в фонд по поддержке мобилизованных из Татарстана, находящихся в зоне СВО.

**Слайд 7**

В рамках межрегионального сотрудничества Республиканской специальной библиотеке для слепых Чеченской Республики на очередном заседании Президиума Федерации профсоюзов Чечни были переданы в дар книги, написанные шрифтом Брайля.

На базе Ставропольской краевой организации состоялся Круглый стол «Развитие эффективного сотрудничества в социокультурной сфере», в работе которого приняли участие социальные партнеры, профсоюзный актив профорганизаций. Подписано соглашение о сотрудничестве.

В октябре месяце Республиканская организация принимала делегацию профсоюзного актива - коллег из Республики Саха (Якутия).

**Слайд 8**

Правозащитная деятельность и контроль за охраной труда осуществлялся выездными плановыми проверками, по письменным обращениям членов профсоюза, консультационные информационные письма, переговоры с работодателями, суды.

Правовыми инспекторами труда было проведено 178 проверок по всем вопросам трудового законодательства.

По результатам выданы справки и постановления об устранении нарушений. В ходе проверок были даны рекомендации по исправлению недостатков. Все вопросы на контроле президиума.

В производстве судов разных инстанций находилось 5 гражданских дел. Все исковые заявления связаны с назначением пенсии.

Без обращения в судебные органы был урегулирован трудовой спор в отношении работника – члена профсоюза по сокращению из-за личной неприязни директора.

**Слайд 9**

В республиканском комитете действуют программы по оздоровлению и туризму.

Члены профсоюза активно путешествовали в Санкт-Петербург, Нижний Новгород и Городец, Йошкар-Олу, Тетюши, Козьмодемьянск, Лаишево, Болгар, Свияжск.

Пользуется спросом программа профсоюзного дисконта – именная картой члена профсоюза. В нашей республике скидки предоставляют более 500 партнеров, по России более 27000 партнеров в 56 регионах.

**Слайд 10**

Приоритетное направление - подготовка профсоюзных кадров, моральное поощрение, мотивация и стимулирование профсоюзного актива.

Использовались все формы обучения, в том числе с использованием цифровой платформы.

4 профактивиста отрасли прошли повышение квалификации по программе «Менеджмент в социально-трудовой сфере» в Казанском филиале Академии труда и социальных отношений при финансовой поддержке республиканской организации.

Подписано Соглашение о сотрудничестве с Санкт-Петербургским гуманитарным университетом профсоюзов. Университетом профсоюзов выделена квота льготных мест на 2024 год и предоставляется 30типроцентная скидка на оплату обучения члену профсоюза.

**Слайд 11**

В 2023 году Молодёжный совет республиканской организации совместно с Молодёжным советом Свердловской областной организации провели Первый Межрегиональный молодежный форум работников культуры "Аврора". Более 100 молодых активистов - членов профсоюза работников культуры республик Алтай, Башкортостан, Татарстан, Удмуртия, Оренбургской, Свердловской и Челябинской областей на одной площадке провели открытый разговор с профсоюзным руководством регионов, представителями отрасли.

Цель форума - активизировать работу Молодежных советов, привлечь молодежь в профсоюзную работу. И надо сказать, цель достигнута, в 2023 году представители молодежи приняли активное участие во всех профсоюзных мероприятиях - Первомай, Всероссийской акции Профсоюзов России "За достойный труд!", в акциях «Все для победы!», «Своих не бросаем!», «ZaПобеду!», сборах гуманитарной помощи, массовых спортивных мероприятиях и соревнованиях.

В преддверии Дня Победы, молодёжные активы районных, городских организаций профсоюза работников культуры с концертными программами поздравляли ветеранов Великой Отечественной Войны, приняли участие в торжественных митингах.

Активную работу ведет профсоюзное студенчество Елабужского колледжа культуры и искусств. Молодежный совет библиотечной системы города Нижнекамска провел молодёжный форум #КнигАРТ, который состоялся на средства выигранного гранта Министерства по делам молодежи республики председателем Молодежного совета Ольги Гудошниковой.

Традиционно за успешную учебу и активную профсоюзную деятельность вручены 6 профсоюзные стипендии – учащимся Альметьевского музыкального колледжа им.Ф.Яруллина, Елабужского и Набережночелнинского колледжей культуры и искусств.

**Слайд 12**

В 2023 году в конкурсе Министерства культуры России «Лучшая детская школа искусств» и «Лучший преподаватель детской школы искусств» участвовала Высокогорская Детская школа искусств имени Салиха Сайдашева. Президиумом Общероссийского профсоюза работников культуры в номинации «Лучшая сельская детская школа искусств» наша первичная профсоюзная организация награждена Дипломом и премией в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей.

**Слайд 13**

В рамках года информатизации республиканский комитет работал над повышением качества информированности членов профсоюза и созданием устойчивой обратной связи. Аппарат занимался модернизацией и улучшением официального сайта, актуализацией его содержания и подготовкой к запуску новой платформы.

232 членских организаций подписаны на газету Федерации профсоюзов Республики Татарстан «Новое слово», где периодически размещаются статьи о наших мероприятиях, в том числе снимаются тематические сюжеты в телевизионной программе «Профсоюз – союз сильных».

В целях популяризации и узнаваемости профсоюза работников культуры республиканским комитетом разработан и активно используется смайл «Профсоюзик».

Вместе с тем, отмечаем низкую активность некоторых членских организаций по информированию членов профсоюза о работе вышестоящих организаций. Посещаемость сайта, групп социальных сетей и пересылку публикаций, по правовым, информационным вопросам.

Публичность деятельности профсоюза позволяет рядовому члену не просто быть в курсе событий, но и оперативно получать консультационную, правовую помощь.

**Слайд 14**

Итоговым событием 2023 года стало торжественное мероприятие, посвященное 70-летию Татарской Республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников культуры, которое прошло в Татарском театре юного зрителя имени Габдуллы Кариева.

Мероприятие было подготовлено и проведено силами аппарата и членов Молодежного совета ТРО ОПРК.

**Слайд 15**

Для профсоюзов развитие социального партнёрства в его различных формах и проявлениях — одна из важных и основных направлений деятельности.

Основополагающим для его развития мы считаем Указ Раиса республики от 2015 года «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан». Вместе с тем, мы отмечаем, что некоторые руководители учреждений культуры считают, что данный Указ не обязывает развивать социальное партнерство, а только рекомендует.

В отчетном периоде реализовывались:

- Отраслевое соглашение между Министерством культуры Республики Татарстан и Татарской республиканской организацией, заключенное в конце 2022 года;

- 43 территориальных соглашений в районах и городах;

- 297 коллективных договоров.

Рескомом профсоюза была оказана методическая, практическая помощь в разработке и экспертизе 79 коллективных договоров и 19 территориальных соглашений.

**Слайд 16**

Условиями коллективных договоров сохранены ранее достигнутые соглашения в части дополнительных социальных гарантий для работников отрасли, однако с каждым годом это становится делать все сложнее. Финансовые органы учредителей не могут гарантировать реализацию условий коллективных договоров. Руководители учреждений вынуждены в полном объеме их не выполнять.

**Слайд 17**

Система развития социального партнерства гарантирована Конституциями Российской Федерации и Республики Татарстан. Вместе с тем, Республиканская организация отмечает невыполнение стороной министерства культуры республики условий отраслевого соглашения в части обязательств по учету мнения отраслевого профсоюза в вопросах, связанных с охраной труда, заработной платы, норм труда.

Отдельно о нормах труда… Нормирование труда является важным инструментом для определения объема работ и времени, необходимого для их выполнения. Оно позволяет установить стандарты производительности и эффективности труда, что способствует более эффективному распределению ресурсов и повышению качества работы.

Как представитель работников - республиканский комитет заинтересован в высокой производительности труда, эффективности учреждений культуры. В связи с чем, профсоюзы неоднократно ставили вопрос перед отраслевым ведомством о необходимости принять типовые отраслевые нормы труда в рамках реализации статьи 159 трудового кодекса. Требование о нормировании труда в учреждениях культуры содержится в приказах федеральных ведомств.

На уровне министерства культуры России нормирование труда для ряда видов деятельности приняты еще в 2014 – 2015 годах. У нас же их нет совсем. При этом, республиканским министерством в 2021 году принимается Методика расчета показателей за отчетный период – это приказ по утверждению числа посещений культурных мероприятий. Данной методикой закреплено увеличение числа посещений культурных мероприятий в три раза по сравнению с показателем 2019 года учреждений всех типов. Например, если на декабрь 2021 года показатель для Централизованной библиотечной системы условно составлял 200 посещений, то на 2030 год – показатель 600 посещений. Справедливо возникает вопрос, за счет каких ресурсов должен быть увеличен показатель? Работники находятся в условиях трудовых отношений, в переделах установленного объема нагрузки. В наших учреждениях, особенно в сельских, работники работают с нагрузкой 0,75; 0,5 ставки. В сельском учреждении, как правило, трудится один библиотекарь, и помимо работы библиотекаря занимается нехарактерной его должности работой (уборка территории, кладбищ, дорог, трасс, побелкой деревьев, сельхозработы, обход жителей по оплате налогов, выборов и др.). Мы считаем, без утвержденных на уровне республики норм труда в отрасли, достичь качественных показателей будет проблематично. И вопрос показателей эффективности в том числе.

В целом, для республиканской организации вопрос развития социального партнерства продолжает оставаться актуальным, в том числе и по вопросам заработной платы.

**Слайд 18**

В течение 2023 года вопросы о системе оплаты труда в отрасли культуры, пересмотре критериев заработной платы руководителей учреждений культуры, повышении окладов ставились и обсуждались на всех заседаниях рабочей группы Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По инициативе профсоюза работников культуры были внесены изменения в постановление Кабинета Министров в части установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры за выполнение показателей эффективности по «пушкинской карте».

При проведении проверок контрольно-счетной (финансово-бюджетной) палатой учреждений культуры приходилось сталкиваться с дискриминацией в отношении руководителей учреждений культуры в части их ограничения в доведении оплаты труда до средней заработной платы согласно «майским указам» Президента РФ. В рамках статьи 3 трудового кодекса, письма Министерства культуры Российской Федерации предусмотренное Указом N 597 повышение оплаты труда работников учреждений культуры касается всех работников, состоящих в штате учреждения, без разбивки по категориям персонала, включая основной, административно-управленческий и вспомогательный персоналы. Однако, в нашей республике единого подхода в данном вопросе нет.

Для профсоюзной стороны непонятна избирательность в части использования и применения приказов, писем федеральных органов власти. Например, в части установления продолжительности рабочего времени педагогических работников в республике применяются нормы Приказа Министерства образования и науки РФ, а Приказ Министерства культуры РФ «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников…» как документ, определяющий общий подход к формированию системы оплаты труда – не принимается во внимание. Аналогичная ситуация и с разъяснительными письмами федеральных органов исполнительной власти.

**Слайд 19**

Часть 3 статьи 37 Конституции РФ конкретизирует право каждого на вознаграждение за труд, запретом любой дискриминации в оплате труда. Такой запрет призван способствовать утверждению справедливости в отношениях по оплате труда. Труд разной ценности должен оплачиваться по-разному, как и труд равной ценности, должен оплачиваться одинаково. Действующее законодательство допускает дифференциацию в оплате труда различных видов деятельности, но исключительно в зависимости от квалификации работников, а также сложности, количества, качества и условий выполняемой ими работы, говорится в ст. 129 ТК.

Наряду с ч. 2 ст. 19 Конституции, дискриминацией в оплате труда признается ее дифференциация, проводимая по любому из оснований, указных ч. 2 ст. 3 ТК - никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Все перечисленные в статье трудового кодекса основания дискриминации имеют один общий признак - отсутствие у того или иного обстоятельства, ставшего основой для дифференциации оплаты труда, связи с деловыми качествами работника либо с объективными характеристиками его труда - трудозатратами.

**Слайд 20**

Одним из главных прав человека является право на вознаграждение за труд, а именно на справедливую заработную плату, равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, с равной платой за равный труд, а также удовлетворительное существование как самого работника, так членов его семьи.

Можно выделить несколько критериев справедливой заработной платы:

во-первых, сравнение заработной платы соответствующей должности с другими соответствующими должностями в одном учреждении;

во-вторых, это сравнение заработной платы с усилиями, приложенными во время выполнения трудовых обязанностей и в последующем выдаваемых результатов;

в-третьих, работник анализирует свой уровень компетенции и это позволяет выполнять ему более сложные поручения и получать за это более высокую заработную плату.

**Слайд 21**

Мы продолжаем считать, что действующая система оплаты труда не отвечает критериям справедливого и достойного вознаграждения за труд без дискриминации.

Неоднократно профсоюзы республики обращали внимание органов власти на противоречия постановлений Кабинета министров федеральному законодательству. При подготовке к пленуму был проведен мониторинг заработной платы работников отрасли, который, наглядно показывает имеющиеся противоречия.

Для мониторинга была запрошена информация по тарификации работников отрасли в различных должностях, профессиях и критериях установления заработной платы. Рассмотрим по критериям:

**Слайд 22 - таблицы**

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления не вправе устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов, ставок заработной платы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы.

Такой принцип заложентрудовым кодексом, приказами Минздравсоцразвития РФ № 570 и № 251н. - размер оклада зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Республиканским же положением об условиях оплаты труда - размер оклада зависит от уровня имеющегося базового образования работника. При таком принципе установления базового оклада труд равной ценности оплачивается по-разному, разные оклады или разный набор доплат и надбавок при одних и тех же показателях является дискриминацией. Если в организации несколько одноименных должностей и работники выполняют одинаковую трудовую функцию, у каждого из них должен быть одинаковый размер оклада. У нас же, в одном учреждении работают работники в одной должности, выполняют один объем, но при этом имеют разные оклады.

Кроме того, в связи тем, что в одной квалификационной категории у работников разные оклады, соответственно все выплаты стимулирующего характера также зависят от оклада и не связаны ни с результатами работы, ни с эффективностью, ни с трудозатратами.

**Слайд 23 - таблицы**

По смыслу справедливости должен быть установлен единый базовый оклад профессионально-квалификационной группы, а для дифференциации - коэффициенты или повышающие проценты за квалификацию. Тогда у всех библиотекарей первой ступени согласно установленным нормам труда, функциональным обязанностям будет мотивация увеличить заработную как за счет получения профильного образования, так и за счет наработанного практического опыта, личного вклада, эффективности.

При действующей системе оплаты труда работники, имеющие большой опыт работы, но не имеющие высшее образование имеют оклад меньше, который при повышении объема работы не повышается. Работник не имеет мотивации к повышению своей компетенции через самообразование.

Работник с высшим образованием – в связи с тем, что имеет максимальный оклад вне зависимости от выполняемой работы, не видит необходимости повышать свою компетенцию.

Руководитель среднего звена – в связи с тем, что его оклад такой же как у подчиненных, а в некоторых случаях и ниже, не видит необходимости в реализации новых форм и методов работы.

Руководящий состав – в связи с тем, что его труд приравнен к труду специалиста не видит необходимости работы в данном учреждении.

**Слайд 24 - таблицы**

Вернемся к вопросу реализации указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", а именно достижение и сохранение пороговых значений по среднемесячной заработной плате отельных категорий работников.

Министерством финансов республики выделяются дополнительные ассигнования муниципалитетам на выплаты для достижения пороговых значений в рамках майских указов. Суммы в районы направляются разные, исходя из уровня средней заработной платы по муниципалитету. Мониторинг показал отсутствие единых подходов в распределении этих выплат не только внутри конкретного учреждения, но и муниципалитетов. На слайде наглядно видно на примере двух районов, как в одном муниципальном районе выплаты производятся как специалистам, так и руководителям учреждений культуры. В другом, – руководители лишены таких выплат. Общая картина по всем муниципалитетам такова, что где то руководитель к распределению подходит дифференцированно – размер выплаты связан с личным вкладом работника, его эффективностью, а где то общая сумма делится между работниками пропорционально нагрузке. Кроме того, в одних районах выплаты называются - как поощрительные выплаты, в других – единовременные. При том, что уже имеется решение Верховного суда РФ, что единовременные выплаты в рамках доведения до средней заработной платы отдельных работников отрасли до пороговых значений не являются ни премиальными, ни поощрительными выплатами.

Мы неоднократно ставили вопрос перед отраслевым ведомством о необходимости дать разъяснения муниципальным органам власти по единому порядку таких выплат и принципов их установления. Отсутствие единого подхода в данном вопросе создает напряженную атмосферу в трудовых коллективах между работниками. На слайде видно, что там, где такие выплаты не получают руководители учреждений, уровень среднегодовой заработной платы у него ниже, чем у подчиненного.

В республике достаточно примеров, когда руководители учреждений отчаявшись на изменение ситуации и смирившись с несправедливостью увольняются с должности директора учреждения и переходят работать обычными специалистами. А имеются примеры, когда в отношении руководителей учреждений возбуждались уголовные дела.

**Слайд 25 - таблицы**

Кроме того, директор не просто непосредственно участвует в реализации уставной деятельности, развитии учреждения, он отвечает за хозяйственную и административную части – зачастую сам ведет приказное хозяйство, оформляет кадровый документооборот, воинский учет, архив учреждения, решает вопросы охраны труда, инструктажа и др. На слайде, на примере муниципалитетов видно, что специалистов, выполняющих общие функции, необходимые для эффективного функционирования учреждения в штатных расписаниях нет, не предусмотрены. А общеотраслевые специалисты играют важную роль в обеспечении координации деятельности учреждения, поддержании эффективного взаимодействия между различными подразделениями и обеспечении выполнения стратегических целей и задач учреждения.

На фоне этого у руководителей возникает внутренний конфликт, недопонимание, несправедливость, неравенство, как следствие это приводит к стрессу и эмоциональному, профессиональному выгоранию, что приводит не только к переводу на должность специалиста, но и к уходу из отрасли совсем. Сегодня, как никогда мы наблюдаем отток кадров именно управленческого звена в учреждениях культуры. Управлять скоро станет некому.

Не могу не сказать о молодых специалистах. В связи с тем, что с 1 января 2024 года начисленная заработная плата работников технического персонала увеличилась до минимального размера оплаты труда – 19242 рубля, заработная плата работников – молодых специалистов, также составляет МРОТ. На уровне республики вопрос об увеличении окладов не рассматривается.

Мы считаем, что для снятия напряженности в трудовых коллективах и выхода из сложившейся ситуации в отрасли необходимо разработать отраслевые типовые нормы труда, план мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда, отвечающей всем признакам прозрачности и справедливости. Справедливая заработная плата должна быть установлена на основе равного вознаграждения за равный труд, должна быть связана как с личным вкладом персонально каждого работника, так и коллективным результатом. Определить единый порядок по единовременным выплатам в рамках майских указов. Профсоюз работников культуры выражает слова благодарности в адрес Раиса республики за пристальное внимание к отрасли культуры, личную заботу. Но вместе с тем, мы просим, обратить внимание на реальные доходы работников отрасли, совершенствование системы оплаты труда, ее пересмотру в сторону справедливого подхода.

18 февраля 2024 года В.В.Путин утвердил ряд поручений правительству в том числе - уделить особое внимание увеличению реальных доходов граждан в этом году, при реализации мер по достижению национальных целей развития Российской Федерации, повышению производительности труда, эффективности экономики и развития социальной сферы.

Уровень доходов населения является важным показателем экономического благополучия общества. Он свидетельствует как о доступности качественных услуг и возможностей для самореализации работающего человека, так и указывает на проблемы социального неравенства, справедливости и недостаточного доступа к основным потребностям.

**Слайд 26**

2024 год объявлен Годом семьи в Российской Федерации. В нашей республике утвержден план мероприятий, который направлен на реализацию государственной политики в сфере защиты семьи, сохранения традиционных семейных ценностей. Все-таки, у отрасли культуры женское лицо, когда как не сегодня необходимо обратить внимание на женщин, работающих в учреждениях культуры, на то, как им удается совмещать профессиональную деятельность с семейными обязанностями. Именно этим вопросам будет посвящен профсоюзный Форум «О трудовых правах и социальных гарантиях женщин», который проводит Федерация профсоюзов Республики Татарстан 5 марта 2024 года на площадке санатория Ливадия.

**Слайд 27**

Достойная жизнь - означает, что каждый человек имеет право на уровень жизни, который обеспечивает ему достаточное количество материальных благ и услуг для удовлетворения его основных потребностей. Это доступ к пище, жилью, здравоохранению, образованию, труду, социальной защите и другим основным благам.

Достойная жизнь также включает в себя возможность развития своих способностей, самореализации, участия в общественной жизни и чувство собственного достоинства. Это концепция, которая подчеркивает не только материальные аспекты жизни, но и психологическое и социальное благополучие человека.

Конституцией Республики Татарстан гарантируется и признается важность обеспечения гражданам республики равенства возможностей, справедливости на достойные условия жизни, возможность обеспечить себя и свою семью достаточными средствами для удовлетворения основных потребностей и комфортной жизни. Чувство уважения и равноправия в обществе, отсутствие дискриминации по любым признакам.

Авторитет и значимость работника культуры зависит от его профессионализма, опыта, образования, личных качеств, социального статуса и общественного признания его деятельности. Важным аспектом также является уровень заработной платы и социальных льгот, которые работник получает за свою деятельность.

Работник с высоким авторитетом способен эффективно решать задачи, убеждать других в своей точке зрения и влиять на принятие решений. Престиж работника связан с общественным признанием его профессии, степени и заслуг, которые влияют на самооценку и социальный статус человека.

Республиканский профсоюз работников культуры в своей деятельности ориентирован на представительство интересов работников без дискриминации, социального исключения и готов и дальше отстаивать интересы работников отрасли под лозунгом профсоюзов - Единство, Солидарность, Справедливость.

Благодарю за внимание