



Общероссийский союз  
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119  
E-mail: fnprapp@fnpr.ru  
http://www.fnpr.ru

Тел.: (495) 938-77-20  
Факс: (495) 930-99-83

02.08.2023 № 102-104/2980-109-254н

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Ответственному секретарю  
Российской трёхсторонней  
комиссии по регулированию  
социально-трудовых  
отношений

Н.В. Жаровой

На № 40033-П24РТК от 24.07.2023

Уважаемая Наталия Викторовна!

В Федерации Независимых Профсоюзов России (далее – ФНПР) рассмотрен проект федерального закона № 385290-8 «О внесении изменения в статью 41 Трудового кодекса Российской Федерации в части возможности закрепления в коллективном договоре мер поддержки добровольческой (волонтерской) и благотворительной деятельности» (далее – законопроект).

Законопроектом предусмотрено внесение дополнения в часть вторую статьи 41 Трудового кодекса РФ. Предлагается расширить перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор, включив в него «поддержку добровольчества (волонтерства) и благотворительной деятельности».

Согласно части первой статьи 41 Трудового кодекса РФ содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Перечень вопросов в части второй статьи 41 Трудового кодекса РФ является открытым: в коллективный договор могут включаться обязательства по другим вопросам, определенным сторонами (абзац пятнадцатый части второй статьи 41). Работодатели добровольно с учетом производственных возможностей и финансово-экономического положения могут принимать на себя обязательства по поддержке благотворительности и добровольчества.

Таким образом, действующая редакция Трудового кодекса РФ не содержит запрета на включение сторонами в коллективный договор положений о поддержке добровольчества (волонтерства) и благотворительной деятельности. Соответственно данный вопрос не требует корректировки законодательства.

Вместе с тем важно, что в пояснительной записке к законопроекту обращено внимание на проблему необходимости мотивации трудящихся к добровольчеству (волонтерству), их поддержки и стимулирования. Содержится ссылка на Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», согласно которому одним из целевых показателей, характеризующих достижение национальной цели "возможности для самореализации и развития талантов" к 2030 году является увеличение доли граждан, занимающихся волонтерской (добровольческой) деятельностью или вовлеченных в деятельность волонтерских (добровольческих) организаций, до 15 процентов.

Показатель «доля граждан, занимающихся добровольческой (волонтерской) деятельностью» является одним из показателей для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти



субъектов Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 04.02.2021 № 68.

Согласно Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р, в числе основных задач обозначено создание условий, обеспечивающих востребованность участия добровольческих (волонтерских) организаций и добровольцев (волонтеров) в решении социальных задач, а также повышение признания их в обществе.

Учитывая возрастающее число добровольцев и общественно-полезный характер их деятельности, важно предусмотреть в Трудовом кодексе РФ конкретные меры поддержки работников, занимающихся добровольческой деятельностью, а не ограничиваться диспозитивностью коллективно-договорного регулирования.

По аналогии с гарантиями, установленными статьями 170 и 186 Трудового кодекса РФ, для добровольцев в определенных ситуациях и на определенный срок может быть предусмотрено освобождение от работы с сохранением среднего заработка.

«Корпоративное волонтерство» – аспект, обозначенный в пояснительной записке к законопроекту в качестве положительной тенденции, требует осмысленной и осторожной оценки. Важно, чтобы была обозначена грань между «настоящим» волонтерством и способом работодателей уйти от выполнения своих обязательств в рамках трудовых отношений.

В случае с «корпоративным волонтерством» благотворителем должен признаваться сам работодатель. Работодатель инвестирует свой нематериальный актив — труд своих сотрудников — для того, чтобы помочь той или иной благотворительной организации, или группе граждан. В этом смысле «корпоративное волонтерство» является корпоративной



ответственностью юридического лица (группы юридических лиц), которую оно (она) сознательно берет на себя.

В рамках трудовых отношений привлечение работодателем работника к «корпоративному волонтерству» должно быть для работников оплачиваемым. Работник выделяет на волонтерскую деятельность несколько часов своего рабочего времени и эти часы обязательно должны быть признаны рабочим временем.

«Корпоративное волонтерство» не должно «насаждаться» сверху. Работодатель не должен использовать «административное» давление на работников, понуждая их к участию в своей благотворительной деятельности.

С учетом изложенного, ФНПР поддерживает концепцию законопроекта в части необходимости установления в Трудовом кодексе РФ конкретных мер поддержки работников, участвующих в добровольческой (волонтерской) деятельности, и обращает внимание на необходимость существенной доработки законопроекта.

Заместитель Председателя ФНПР

  
 С.Г. Некрасов