



УПОЛНОМОЧЕН ЗАЩИЩАТЬ

Сборник работ по итогам конкурса
среди студентов и аспирантов
образовательных организаций
высшего образования,
расположенных на территории
Пермского края,
на лучшую научную работу





Уполномоченный по правам человека
в Пермском крае

Уполномочен защищать

Сборник работ по итогам конкурса среди
студентов и аспирантов образовательных
организаций высшего образования,
расположенных на территории Пермского края,
на лучшую научную работу

Пермь 2021

УДК 341.231.14
ББК 67.400.34
У 67

Уполномочен защищать: сборник работ по итогам конкурса среди студентов и аспирантов образовательных организаций высшего образования, расположенных на территории Пермского края, на лучшую научную работу по теме «Уполномочен защищать» (2020) / [сост. Зеленина А.В.; под ред. Микова П.В.] – Пермь, 2021. – 100 с. (Библиотека Уполномоченного по правам человека в Пермском крае).

Настоящий сборник составлен по итогам конкурса среди студентов и аспирантов образовательных организаций высшего образования и/или научных организаций, учащихся организаций среднего профессионального образования, расположенных на территории Пермского края, на лучшую научную работу и эссе по теме «Уполномочен защищать», проходившего в 2020 году в городе Пермь.

Сборник включает в себя работы студентов образовательных организаций высшего образования, которые являются победителями и призерами в номинации «Лучшая научно-исследовательская работа».

В сборнике статей рассматриваются современные и актуальные вопросы обеспечения и защиты прав человека. Сборник предназначен для широкого круга читателей, интересующихся научными исследованиями с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Статьи публикуются в авторской редакции.

Для бесплатного распространения.

© Уполномоченный по правам человека
в Пермском крае, 2021
© Авторы публикаций, 2020



ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В ПЕРМСКОМ КРАЕ

Уважаемые коллеги!

В 2020 году Уполномоченным по правам человека в Пермском крае был объявлен конкурс среди студентов и аспирантов организаций высшего образования и учащихся среднего профессионального образования на лучшую научную работу и эссе по теме «Уполномочен защищать», посвященный 20-летию института Уполномоченного по правам человека в Пермском крае. Конкурс проводится ежегодно. Первый конкурс среди студентов и аспирантов прошел в 2014 году.

Год от года география участников растет. В 2020 году для участия в Конкурсе среди студентов и аспирантов образовательных организаций высшего образования и/или научных организаций, учащихся организаций среднего профессионального образования, расположенных на территории Пермского края, на лучшую научную работу и эссе по теме: «Уполномочен защищать» заявки направили 39 студентов образовательных организаций высшего профессионального образования и образовательных организаций среднего профессионального образования Пермского края. К конкурсу были допущены 33 работы. В минувшем году в номинации «Лучшая научно-исследовательская работа» участвовали 20 студентов из таких учебных заведений, как Пермский государственный национальный исследовательский университет, Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, Пермский Институт Федеральной службы исполнения наказаний России, Пермский филиал Высшей школы экономики, Пермский национальный исследовательский политехнический университет.

Результаты конкурса по научным работам:

В номинации «Лучшее исследование I степени» победила Добрынина Анастасия Юрьевна, студентка 3 курса магистратуры заочного отделения направления подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование» факультета правового и социально-педагогического образования ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» с работой на тему: «Деятельность волонтерского отряда как эффективный механизм ресоциализации несовершеннолетних подростков в условиях учреждений закрытого типа»; научный руководитель: кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной педагогики Коробкова Венера Викторовна.

В номинации «Лучшее исследование II степени» победителем признана Вшивкова Евгения Васильевна, студентка 3 курса направления «Государственное и муниципальное управление» ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» с исследованием на тему: «Проблемы реализации конституционных прав граждан РФ на пользование услугами учреждений культуры (на примере города Перми)»; научный руководитель: к.соц.н., доцент кафедры государственного управления и истории Кузнецова Полина Юрьевна.

В номинации «Лучшее исследование III степени» победил Голдобин Иван Сергеевич, курсант 3 курса кафедры дневного отделения специальности «Юриспруденция» ФКОУ ВО «Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний» с исследованием на тему: «Социальное обеспечение граждан в период угрозы распространения коронавирусной инфекции: правовой аспект»; научный руководитель: старший преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин Гилязетдинов Марат Рамилович.

Специальный приз жюри – Суровяткина Полина Александровна, студентка 1 курса магистратуры направления «Стратегирование в государственном и муниципальном управлении» ФГБОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет» с исследованием на тему: «Барьеры и стимулы для проведения примирительных процедур в работе с конфликтами»; научный руководитель: кандидат психологических наук, профессор



кафедры социальной работы и конфликтологии Марголина Татьяна Ивановна.

Конкурс проводится с целью формирования понимания у молодежи сущности конституционных преобразований в Российской Федерации, овладения знаниями в области прав человека, формирования активной гражданской позиции, воспитания молодежи в духе гуманизма и демократического правосознания. В Конкурсе могут принимать участие студенты и аспиранты образовательных организаций высшего образования, научных организаций, учащиеся организаций среднего профессионального образования, расположенных на территории Пермского края, любых направлений подготовки и формы обучения.

Работы участников оценивает высококвалифицированное жюри, признанные специалисты в области защиты прав человека.

В 2020 году работы Конкурса оценивали:

Зинаида Замараева – заведующая кафедрой социальной работы ПГНИУ, доктор социологических наук, профессор;

Валерия Леденцова – заведующая лабораторией изучения конфликтов юридического факультета ПГНИУ, старший преподаватель кафедры социальной работы и конфликтологии ПГНИУ, Руководитель медиативной клиники;

Мария Черемных – эксперт Центра гражданского образования и прав человека, главный редактор журнала Уполномоченного по правам человека в Пермском крае «Человеческое измерение»;

Лидия Ясырева – начальник отдела по взаимодействию с исполнительными органами государственной власти, органами местного самоуправления и институтами гражданского общества аппарата Уполномоченного по правам человека в Пермском крае.

Приглашаем к участию студентов и аспирантов организаций высшего образования и/или научных организаций, учащихся организаций среднего профессионального образования, расположенных на территории Пермского края в 2021 году!

*Уполномоченный по правам
человека в Пермском крае
Павел Миков*



Вшивкова Евгения Васильевна,
студентка 3 курса направления «Государственное и муниципальное
управление» ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский
политехнический университет»

Научный руководитель: Кузнецова Полина Юрьевна, к.соц.н., доцент кафедры
государственного управления и истории ФГБОУ ВО «Пермский национальный
исследовательский политехнический университет»

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН РФ НА ПОЛЬЗОВАНИЕ УСЛУГАМИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ПЕРМИ)

В работе анализируются вопросы конституционных прав граждан в сфере культуры. На основе традиционного анализа документов сделаны выводы о необходимости решения ключевых проблем, возникающих в процессе организации и финансирования муниципальных учреждений культуры города Перми и разработаны соответствующие рекомендации.

Ключевые слова: местное самоуправление, муниципальные учреждения культуры, финансирование, государственное (муниципальное) задание, оптимизация, объединение, централизация, единая бухгалтерия.

«Культура – это исторически сложившийся уровень развития общества, который выражается в типах и формах реализации творческих сил и способностей человека, а также в создаваемых людьми культурных ценностях»¹. Реализация культурной политики – одна из наиболее значимых сфер деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправле-

1 Цит. по: Неверова, Н. В Полномочия органов местного самоуправления в области культуры и спорта [Текст] / Н.В. Неверова // Наука, техника и образование. – 2015. - №5 (11). – 152-155.



ния. Одной из целей регулирования культурной сферы является создание оптимальных условий для всестороннего развития, саморазвития, раскрытия талантов, дарований людей. Этому способствует сеть учреждений культуры. Реализация уставных целей учреждений культуры осуществляется в соответствии с государственным (муниципальным) заданием. Это документ, устанавливающий требования к объему, составу, качеству, условиям, порядку и результатам оказания государственных (муниципальных) услуг². Муниципальные учреждения культуры являются наиболее «близкими» учреждениями культуры к каждому человеку. Отсюда следует, что от особенностей организации управления ими будет зависеть уровень развития культуры как жителей отдельного муниципального образования, так и населения всей России.

Правовое регулирование в сфере культуры осуществляется как с помощью норм международного права, так и на уровне отдельных государств с помощью Конституции и отраслевого законодательства.

«Всеобщая декларация прав человека» в статье 27 закрепляет право каждого человека на «свободное участие в культурной жизни общества, наслаждаться искусством, участвовать в научном прогрессе и пользоваться его благами», а в статье 22 «право на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в культурной области»³. Статьи 15, 23, 30 «Европейской социальной хартии»⁴, закрепляют права инвалидов, пожилых людей и лиц, живущих в условиях социального отторжения, бедности или на пороге таких условий и их семьям в области культуры.

Основой культурной политики нашего государства являются положения Конституции РФ. Ст. 44, ч. 1 – «Каждому гражданину

2 См.: Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // Российская газета. - 1998. - N 153-154.

3 Цит. по: Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Российская газета. - 1995. - № 67

4 См.: Европейская социальная хартия (пересмотренная), принята в г. Страсбурге 03.05.1996 // Бюллетень международных договоров. - 2010. - № 4. - с. 17 – 67.

гарантируется свобода литературного, художественного, технического и других видов творчества». Ст. 44, ч. 2 – «Каждый человек имеет «право на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры, на доступ к культурным ценностям». Ст. 44, ч. 3 – «Каждый обязан заботиться о сохранении исторического и культурного наследия, беречь памятники истории и культуры»⁵. Эти конституционные положения определяют государственные приоритеты культурной политики РФ и принципы культурной деятельности. К ним относятся: обеспечение равно- го для всех граждан страны доступа к культурным ценностям, улучшение за счет этого качества жизни, повышение культурно- го уровня, рост человеческого потенциала.

Закон РФ «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» послужил основой для формирования законодательства в сфере культуры. Он закрепляет права и свободы человека в области культуры. Ст. 8 – «неотъемлемость права каждого человека на культурную деятельность». Ст. 15 – «право создавать организации, учреждения и предприятия в области культуры». Ст. 16 – «право создавать общественные объединения в области культуры». Ст. 20 – «право на сохранение и развитие культурно-национальной самобытности народов и иных этнических общностей»⁶.

Федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»⁷ предоставил муниципальным учреждениям культуры право заниматься коммерческой деятельностью и в отдельных случаях самостоятельно распоряжаться полученными средствами (за

5 Цит. по Конституция (Основной закон) Российской Федерации : офиц. текст. – М. : Маркетинг, 2001. – 39 с.

6 Цит. по: «Основы законодательства Российской Федерации о культуре, утв. ВС РФ 09.10.1992 № 3612-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. - № 46. - ст. 2615.

7 Цит. по Федеральный закон от 08.05.2010 N 83-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» // Собрание законодательства РФ. – 2010. - N 19. - ст. 2291.



исключением казённых учреждений). Стоит отметить, что до 2011 года такая деятельность была запрещена. Этим законом предусмотрена возможность создания трех типов государственных, муниципальных учреждений: казенные, бюджетные и автономные. Формы различаются по степени независимости от государства, степени финансово-хозяйственной самостоятельности, степени ответственности руководителя учреждения, возможности использования заработанных учреждением денег.

Правовое регулирование казённых, бюджетных и автономных учреждений определяет и их деятельность, и полномочия в отношении них органов местного самоуправления. Нормативной базой казённых учреждений выступает ст. 6, 69.2, 161 БК РФ⁸, ст. 298 ГК РФ⁹, бюджетных учреждений – ст. 9.2. и 24 ФЗ от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»¹⁰, ст. 69.2 БК РФ¹¹, ст. 298 ГК РФ¹², автономных учреждений – ст. 2 ФЗ от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»¹³, ст. 69.2. БК РФ¹⁴.

ФЗ от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»¹⁵ внес существенные изменения в сферу культуры. Главной задачей закона с начала его реализации было максимальное сохранение сети учреждений культуры, концентрация кадровых, финансовых, материальных и других ресурсов культуры на муниципальном уровне.

На уровне субъектов Российской Федерации также существуют законы, которые приняты для каждого региона. В частности, в Пермском крае действует Закон от 27 августа 2018 года № 263-ПК

8 См.: Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // Российская газета. - 1998. - N 153-154. - Ст. 6, 69.2, 161.

9 См.: Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 1994. - N 32. - Ст. 298.

10 См.: Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О некоммерческих организациях» // Собрание законодательства РФ. - 1996. - N 3, ст. 145.

11 См.: Там же. – Ст. 69.2.

12 См.: Там же. – Ст. 298.

13 См.: Федеральный закон от 03.11.2006 N 174-ФЗ (ред. от 27.11.2017) «Об автономных учреждениях» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018) // Собрание законодательства РФ. - 2006. - N 45. - ст. 4626.

14 См.: Там же. – Ст. 69.2.

15 См.: Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» // Собрание законодательства РФ. - 2003. - № 40. - ст. 3822.

«О государственной политике в сфере культуры Пермского края»¹⁶.

Итак, нормативное регулирование организации и финансового обеспечения деятельности муниципальных учреждений культуры осуществляется как на международном уровне, так и на федеральном, региональном и местном. Право каждого гражданина РФ на участие в культурной жизни и пользование услугами учреждений культуры, а также право на доступ к культурным ценностям закрепляются и гарантируются в ст. 44 Конституции РФ. Реализация этих прав зарождается и сосредотачивается именно на территории муниципалитетов, где необходимо обеспечить условия для реализации услуг в области культуры.

Проведём анализ полномочий органов местного самоуправления по организации и финансовому обеспечению деятельности муниципальных учреждений культуры. В соответствии со статьёй 40 «Основ законодательства Российской Федерации о культуре»¹⁷ органы местного самоуправления организуют библиотечное обслуживание населения, комплектование и обеспечение сохранности библиотечных фондов библиотек городского поселения; сохраняют, используют и популяризируют объекты культурного наследия, находящиеся в собственности поселения, охраняют объекты культурного наследия (местного (муниципального) значения, находящихся на территории городского поселения; создают условия для организации досуга и обеспечения жителей городского поселения услугами организаций культуры, а также для развития местного традиционного народного художественного творчества, участвуют в сохранении, возрождении и развитии народных художественных промыслов в городском поселении.

16 См.: Закон от 27.08.2018 N 263-ПК «О государственной политике в сфере культуры Пермского края» (с изменениями на 2 июля 2019 года) // Бюллетень законов Пермского края, правовых актов губернатора Пермского края, Правительства Пермского края, исполнительных органов государственной власти Пермского края. – 2018. - № 34. – часть 1.

17 См.: Основы законодательства РФ о культуре, утв. ВС РФ 09.10.1992 № 3612-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. - № 46. - ст. 2615.

Деятельность органов местного самоуправления должна быть ориентирована на обеспечение общедоступности деятельности муниципальных учреждений культуры, культурных ценностей для населения. В пределах своих полномочий органы местного самоуправления должны создавать условия для развития и оптимального функционирования учреждений культуры. Также они должны оказывать им поддержку, обеспечивать доступность и бесплатность услуг муниципальных учреждений культуры для населения. Но на практике органы местного самоуправления зачастую сталкиваются с рядом проблем, снижающими эффективность их деятельности в области культуры.

С целью проведения анализа практики деятельности органов местного самоуправления в сфере обеспечения жителей услугами учреждений культуры в городе Пермь рассмотрим полномочия органов местного самоуправления города Пермь в сфере организации и финансового обеспечения деятельности муниципальных учреждений культуры.

К органам местного самоуправления города Пермь, осуществляющим полномочия в сфере организации и финансирования деятельности муниципальных учреждений культуры стоит отнести Департамент культуры и молодёжной политики администрации города Перми, выступающий учредителем муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, муниципальных библиотек, муниципальных учреждений культурно-досугового характера, муниципальных учреждений по работе с молодежью (Далее – ДКМП), Департамент финансов администрации города Перми (Далее – ДФ), Управление муниципального заказа администрации города Перми (Далее – УМЗ), Контрольно-счётную палату города Перми (Далее – КСП). Рассмотрим их полномочия в сфере организации и финансового обеспечения муниципальных учреждений культуры, которые прописаны в положениях об органах (см. табл. 1).

**Полномочия органов местного самоуправления г. Пермь
в сфере организации и финансирования
муниципальных учреждений культуры**

Функции	ДКМП ¹⁸
Нормотворческая	<p>Разрабатывает программы развития библиотечного дела на территории г. Перми, регламенты оказания услуг подведомственными учреждениями, подлежащих включению в реестр мун. услуг, стандарты мун. услуг, оказываемых подведомственными мун. учреждениями в соответствии с БК РФ.</p> <p>Формирует ведомственные перечни мун. услуг (работ), оказываемых подведомственными мун. учреждениями, разрабатывает стандарты мун. услуг, оказываемых подведомственными мун. учреждениями в соответствии с БК РФ.</p>
Регулятивно-управленческая	<p>В уст. порядке обеспечивает утверждение программ развития библиотечного дела на территории города Перми.</p> <p>Участствует в разработке и организации выполнения городских целевых программ в рамках решаемых Департаментом задач.</p> <p>Организует обустройство мест массового отдыха, находящихся в ведении подведомственных мун. учреждений.</p> <p>Создает условия для создания и деятельности в каникулярное время детских лагерей досуга и отдыха, творческих площадок на базе подведомственных учреждений.</p> <p>Определяет предмет и цели деятельности мун. библиотек и мун. библиотечных систем, управляет ими, обеспечивает сохранность библиотечных фондов ➤</p>

Таблица 1.

ДФ ¹⁹	УМЗ ²⁰
<p>Участвует в работе по совершенствованию нормативов для определения расходов на содержание учреждений культуры.</p> <p>Устанавливает порядок и осуществляет в соответствии с ним проведение кассовых операций со средствами мун. бюджетных и автономных учреждений, лицевые счета которых открыты в Департаменте, от имени и по поручению указанных учреждений.</p> <p>Разрабатывает правовые акты города Перми, регулирующие единые подходы к организации финансовой деятельности мун. учреждений.</p>	<p>Разработка проектов нормативных правовых актов города Перми в сфере закупок товаров, работ, услуг</p>
<p>Осуществляет методологическое руководство в области бюджетного учета мун. учреждений в установленном бюджетным законодательством порядке.</p> <p>Организует методологическое обеспечение финансовой деятельности мун. учреждений г. Перми, мониторинг и анализ показателей финансовой деятельности мун. учреждений.</p> <p>Взаимодействует с функциональными и территориальными органами администрации г. Перми, руководителем аппарата администрации г. Перми, ➤</p>	<p>Запрашивает в мун. учреждениях информацию, документы и иные материалы, необходимые для выполнения функций Управления;</p> <p>Вносит руководителям мун. учреждений предложения, направленные на совершенствование их деятельности, по вопросам, входящим в компетенцию Управления; ➤</p>

	<p>➤ и их оснащение современными техническими средствами и оборудованием, необходимыми для осуществления их функций.</p> <p>Анализирует деятельность мун. учреждений культуры и разрабатывает новые эффективные механизмы реализации культурной политики.</p> <p>Способствует созданию безопасных условий нахождения граждан в подведомственных мун. учреждениях, организует проведение профилактических мероприятий по противодействию экстремизму и терроризму в рамках решаемых Департаментом задач.</p> <p>Формирует политику в сфере культуры, организует создание условий для досуга, массового отдыха жителей г. Перми, обеспечения населения услугами организаций культуры.</p>
<p>Контрольно-отчётная функция</p>	<p>Ведёт бухгалтерскую, налоговую и статистическую отчетность, представляет в органы государственной власти, органы городского самоуправления необходимую информацию в установленном порядке.</p> <p>Контролирует реализацию и целевое финансирование программ развития библиотечного дела.</p>
<p>Функция финансирования</p>	<p>Финансирует мун. библиотеки и мун. библиотечные системы, комплектование мун. библиотек в пределах ассигнований, утвержденных бюджетом г. Перми.</p>

18 См.: Решение Пермской Городской Думы от 26 июня 2012 г. N 139 «О Департаменте культуры и молодежной политики администрации города Перми»// Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2012.- № 47

➤ по осуществлению мониторинга и анализа показателей финансовой деятельности подведомственных им муниципальных учреждений.

Обеспечивает сохранность, использование, своевременный отбор и подготовку документов к передаче на хранение в мун. учреждение города Перми, осуществляющее деятельность по хранению, комплектованию, учету и использованию архивных документов.

➤ Принимает участие в аппаратных совещаниях, консультативных советах, коллегиях, совещаниях, проводимых Главой города Перми, заместителями главы администрации города Перми в мун. учреждениях по вопросам, входящим в компетенцию Управления.

В своей работе взаимодействует с мун. учреждениями в рамках своей компетенции.

Составляет отчетности о сводной бухгалтерской отчетности мун. бюджетных и автономных учреждений в соответствии с действующим законодательством и правовыми актами города.

Составляет сводную бухгалтерскую отчетность автономных и бюджетных учреждений и представляет в финансовый орган Пермского края в установленные им сроки.

Формирование сводной отчетности о закупках товаров, работ, услуг для обеспечения мун. нужд и нужд автономных учреждений города Перми.

Мониторинг закупок товаров, работ, услуг для обеспечения мун. нужд и нужд автономных учреждений города Перми.

19 См.: Решение Пермской Городской Думы от 12 сентября 2006 г. N 208 «О Департаменте финансов администрации города Перми» // Российская газета. – 2006. - № 214.

20 См.: Постановление администрации города Перми от 17 января 2011 г. N 3 «Об утверждении положения об управлении муниципального заказа администрации города Перми»// Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2001. - № 3.

Отдельно выделим полномочия КСП²¹. Она разрабатывает и утверждает стандарты внешнего муниципального финансового контроля в отношении муниципальных учреждений, осуществляет внешний муниципальный финансовый контроль в отношении муниципальных учреждений, а также финансово-экономическую экспертизу проектов правовых актов г. Перми в части, касающейся расходных обязательств г. Перми, а также муниципальных программ.

Рассмотрим результаты деятельности муниципальных учреждений культуры города Перми по реализации муниципальной культурной политики. Комплекс муниципальных учреждений культуры г. Перми включает в себя дома культуры, детские школы искусств, библиотеки, музеи, театры, парки и т.д. Учредитель учреждения культуры формирует и утверждает для учреждения муниципальное задание и осуществляет финансовое обеспечение выполнения муниципального задания. Но стоит отметить, что на сегодняшний день платные мероприятия, проводимые муниципальными учреждениями культуры города Перми, являются значительным источником их финансирования. Учреждениям приходится проводить значительную часть платных мероприятий, либо сдавать помещения в аренду. Значит, субсидий, которые выделяет учредитель, недостаточно для содержания муниципальных учреждений культуры.

В отчете о деятельности МАУК «Пермский театр кукол»²² за 2018 год и в отчетах об исполнении МАУК «ПермьПарк» плана его финансово-хозяйственной деятельности на «01» января 2019 г.^{23,24} опубликованы данные о поступлениях от доходов учреждения. Проведя анализ, мы сделали вывод, что доля доходов, получаемых за счет коммерческой деятельности учреждений, от общих доходов составляет 39% и 48% соответственно. Также изучаемую тенденцию можно выявить и по количеству платных мероприятий, проводимых

21 См.: Решение Пермской городской Думы от 07.09.2004 N 116 (ред. от 18.12.2018) «Об утверждении «Положения о Контрольно-счетной палате города Перми» // Пятница. - 2004. - № 36.

22 См.: Отчет о деятельности МАУК «Театр кукол» города Перми за 2018 год [Электронный ресурс]. – URL: <http://kuklindom.perm.ru/about/dokumenty/> (дата обращения 09.04.2020)

23 См.: Отчет № 1 об исполнении МАУК «ПермьПарк» плана его финансово-хозяйственной деятельности на «01» января 2019 г.: официальный сайт МАУК города Перми «ПермьПарк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://parkipermi.ru/images/docs2019/7372_1.pdf (дата обращения 10.04.2020)

24 См.: Отчет № 2 об исполнении МАУК «ПермьПарк» плана его финансово-хозяйственной деятельности на «01» января 2019 г.: официальный сайт МАУК города Перми «ПермьПарк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://parkipermi.ru/images/docs2019/7374_1.pdf (дата обращения 10.04.2020)

муниципальными учреждениями культуры. Согласно отчёту о деятельности МАУ «Дворец молодёжи» г. Перми за 2018 год, около 90% проводимых учреждением мероприятий за 2018 год являются платными. Соответственно и доход, получаемый на таких мероприятиях, имеет превалирующую долю над бюджетными поступлениями.

С другой же стороны, в силу своей слабой материально-технической и технологической оснащённости, многие муниципальные учреждения культуры не могут предоставлять платные услуги надлежащего качества, в связи с чем интерес к таким услугам пропадает. Соответственно средств для развития учреждения остается все меньше.

Ранее отметили, что ДКМП администрации г. Перми участвует в разработке и организации выполнения городских целевых программ в рамках решаемых им задач. Для оценки эффективности деятельности любого учреждения производятся расчеты показателей эффективности. В данном случае ими могут выступить целевые показатели развития соответствующей муниципальной программы. В муниципальной программе «Культура города Перми»²⁵ описываются ожидаемые показатели программы. Используя показатель удовлетворённости ((количество потребителей, удовлетворенных качеством и доступностью услуг в сфере культуры / количество потребителей услуг в сфере культуры) * 100%), мы пришли к выводу, что МАУК «ПермьПарк» «перевыполняет» поставленный план, т.к. доля удовлетворенных качеством их услуг по нашим подсчётам составляет 97%^{26,27}, а в программе «Культура города Перми» ожидалось 81,5%²⁸. Однако ставится под сомнение факт достоверности данных о количестве удовлетворенных потребителей, т.к. это

25 См.: Постановление Администрации г. Перми от 19.10.2018 № 795 «Об утверждении муниципальной программы «Культура города Перми»// Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2018. - № 79.

26 Краткие итоги социально-экономического развития города Перми за январь-февраль 2019 г.: официальный сайт муниципального образования город Пермь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gorodperm.ru/upload/pages/7385/2019/2019-8_itogi_SER_janvar-avgust_2019.pdf (дата обращения 11.04.2020)

27 Отчёт о выполнении муниципального задания МАУК города Перми «ПермьПарк» за 2019 г.: официальный сайт МАУК города Перми «ПермьПарк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://parkipermi.ru/images/docs2020/mzotchet2019.pdf> (дата обращения 11. 04. 2020)

28 См.: Постановление Администрации г. Перми от 19.10.2018 № 795 «Об утверждении муниципальной программы «Культура города Перми»// Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2018. - № 79.

достаточно субъективный показатель. Отсюда вытекает проблема несоответствия ожидаемых и реальных результатов реализации муниципальной программы.

Хочется отметить, что значительная часть сайтов рассматриваемых учреждений культуры г. Перми, имеют достаточно ограниченный объем информации, зачастую отсутствует необходимый набор сведений для расчета показателей эффективности (либо такая информация является устаревшей). Данный факт раскрывает еще один немаловажный недостаток организации управления учреждениями культуры в г. Перми – недостаточное информационное обеспечение их деятельности.

Стоит отметить, что ДКМП способствует созданию безопасных условий нахождения граждан в подведомственных муниципальных учреждениях, а Контрольно-счётная палата осуществляет внешний муниципальный финансовый контроль в отношении муниципальных учреждений. Из пояснительной записки к докладу Главы города Перми Самойлова Д.И. «О достигнутых значениях показателей...»²⁹ стоит выделить следующие тезисы: «на конец 2018 года из 42 учреждений культуры 4 требуют капитального ремонта. В период 2019-2021 гг. планируется осуществить работы по капитальному ремонту в учреждениях: МАУК ПГДК им. А.Г. Солдатова, МАУК «Пермский театр юного зрителя», МАУК «Пермский театр кукол». Также планируется завершить работы по капитальному ремонту зрительного зала МАУК ПГДК им. М.И. Калинина, приступить к работам по реконструкции здания МАУ «Дворец молодёжи города Перми».

В пермской газете «Новый компаньон»³⁰ отмечалось, что: «Некачественное планирование ремонтов учреждений культуры привело к неэффективному расходованию бюджетных средств. Например, в 2018–2019 годах Дворец культуры им. М.И. Калинина не освоил субсидию на 31,2 млн руб. В то же время детской художественной

29 См.: Пояснительная записка к докладу Главы города Перми Самойлова Д.И. «О достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов за отчётный 2018 год и их планируемых значениях на 3-летний период»: официальный сайт муниципального образования город Пермь [Электронный ресурс]. – https://www.gorodpermi.ru/upload/pages/6575/Pojasnitelnaja_zapiska_k_dokladu.pdf

30 См.: Официальный сайт пермской газеты «Новый компаньон». URL: <https://www.newsko.ru/>

школе им. Е.Н. Широкова, музыкальной школе № 3 «Доминанта» и детской школе искусств № 9 выделенных из бюджета средств (4,1 млн. руб.) учреждениям не хватило. Сумма неэффективных расходов МАУК «Пермский городской дворец культуры им. М.И. Калинина» составила 10,5 тыс. руб., неправомерные расходы – 13,2 тыс. руб., а избыточные расходы – 379,5 тыс. руб. Ремонт в некоторых учреждениях был сделан некачественно. Стоимость работ по устранению недостатков составила не менее 8,3 млн руб.»³¹ Эти данные в очередной раз подтверждают наличие проблемы качества ремонта учреждений культуры и неэффективности расходования ими бюджетных средств.

Сегодня всё чаще говорят об оптимизации муниципальных учреждений культуры, подразумевая грамотное концентрированное распределение средств и кадров для создания условий культурно-досуговой и творческой деятельности населения. Стоит отметить, что «реорганизация муниципального учреждения (учреждений) может быть осуществлена в форме его слияния, присоединения, разделения или выделения»³². Данная процедура имеет ряд негативных последствий.

Ярким примером оптимизации служит образование муниципального бюджетного учреждения культуры г. Перми «Объединение муниципальных библиотек» (МБУК «ОМБ»), учредителем которого является ДКМП администрации города Перми. В 2016 году популярная юношеская библиотека им. Л. Толстого была выселена из своего помещения и объединена с библиотекой № 25 имени М.А. Осоргина (ДК им. Солдатова). После ремонта обе библиотеки должны были вернуться обратно. Но вместо этого библиотеку М.А. Осоргина № 25 (ДК Солдатова) соединили с библиотекой № 20 (Завод «Велта») под общим названием библиотека № 25 им. М.А. Осоргина. Библиотеку им. Толстого оставили в ДК Солдатова, но в 2017 году её закрыла пожарная инспекция, после чего все книги и имущество были розданы

31 Цит. По: Официальный сайт пермской газеты «Новый компаньон». URL: <https://www.newsko.ru/>

32 Цит. по: Постановление Администрации города Перми «О Порядке создания, реорганизации, изменения типа и ликвидации муниципальных учреждений города Перми, утверждения уставов муниципальных учреждений города Перми и внесения в них изменений» (с изменениями на 4 апреля 2019 года) // Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2001. - №7

другим библиотекам. С тех пор библиотека закрыта, а денег на её ремонт администрацией не выделено.

Тенденция жёсткой оптимизации лучше прослеживается на региональном уровне. Статья «Слияния и поглощения» пермской газеты «Новый компаньон»³³ свидетельствует о том, что «в настоящее время в муниципалитетах Пермского края существует 559 учреждений культуры. К финальному этапу оптимизации в 2021 году их должно остаться 276, то есть количество юридических лиц сократится более чем вдвое (50,6%). В наибольшей степени – почти втрое – сократится количество библиотек: 55 вместо 145 (–90). Количество КДУ тоже сократится более чем вдвое: вместо 342 к 2021 году останется лишь 158 (–184). Без изменения останется количество муниципальных театров, детских музыкальных школ и школ искусств»³⁴.

Таким образом, следует отметить, что оптимизация в Пермском крае осуществляется только путем реализации кадровой оптимизации посредством увольнения некоторого количества рабочих единиц либо сокращением фонда оплаты труда. И финансовой оптимизации, которая направлена на экономию расходов на содержание здания и оплату коммунальных услуг. Вместе с тем, реальная оптимизация предполагает грамотное концентрированное распределение средств и кадров для создания условий культурно-досуговой и творческой деятельности населения. Поэтому следует с большим вниманием отнестись к гласной, открытой для населения подготовке процедуры оптимизации, при которой, как минимум должны сохраниться прежние объемы и показатели качества оказания услуг, а как максимум, их повышение, поскольку речь идет об использовании кадрового, организационного, инфраструктурного потенциала объединяемых учреждений.

Далее стоит отметить проблему единой бухгалтерии. Централизованные бухгалтерии были созданы как специализированные структурные подразделения при органах государственной власти и органах местного самоуправления, главных распорядителей и распорядителей бюджетных средств. Согласно статье 162 БК РФ³⁵

33 См.: Официальный сайт пермской газеты «Новый компаньон». URL: <https://www.newsko.ru/>

34 Цит. По: Официальный сайт пермской газеты «Новый компаньон». URL: <https://www.newsko.ru/>

35 См.: Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // Российская газета. - 1998. - N 153-154.

одним из полномочий получателя бюджетных средств является ведение бюджетного учета либо передача на основании соглашения этого полномочия иному государственному (муниципальному) учреждению (централизованной бухгалтерии). В Перми эти полномочия возлагаются на МКУ «Центр бухгалтерского учета и отчетности» г. Перми.

Стоит отметить, что в Пермском крае данную инициативу внёс бывший губернатор М. Решетников. Она заключается в следующем: у каждого учреждения культуры есть своя бухгалтерия, после данной реформы ее приходится упразднить и передать её функции централизованной структуре. Но это значительно осложнит работу учреждений культуры, т.к. для их функционирования требуется реквизит и другие материалы, которые постоянно должны закупаться. Введение единой бухгалтерии приведёт к значительной временной задержке. Скорее всего каждого согласования нужно будет ждать не один день. К тому же при создании единой бухгалтерии неизбежно возникнут проблемы с поставщиками материалов, закупаемых учреждениями культуры, что впоследствии грозит отказом от сотрудничества.

Воспользуемся данными сайта российских региональных новостей «БезФормата»³⁶. Согласно статье «Итоги централизации 2019 года: облачная бухгалтерия»: «По словам главного бухгалтера министерства финансов Ирины Антиповой основные проблемы, с которыми столкнулось ведомство при централизации учета финансово-хозяйственной деятельности: низкая степень автоматизации, отсутствие единой методологии в кадровом учете начисления заработной платы, отсутствие оперативности в принятии управленческих решений. По ее словам, в 78% бюджетных учреждениях не были автоматизированы процессы по кадровому учёту и финансовой отчетности»³⁷.

Введение единой бухгалтерии ведёт к сокращению штата работников учреждения, что ведёт к потере рабочих мест. При централизованной бухгалтерии принятие решений затрудняется из-за

36 См.: Официальный сайт российских региональных новостей «БезФормата». URL: <https://perm.bezformata.com/>

37 Цит. по: Официальный сайт российских региональных новостей «БезФормата». URL: <https://perm.bezformata.com/>

удаленности обслуживаемых муниципальных учреждений, особенно при обработке большого количества информации. Централизованная бухгалтерия – это также и большие риски, т.к. в случае сбоя в работе, может быть нарушена работа всех обслуживаемых учреждений. Также стоит отметить, что принимаемые решения обязательны для всех дочерних структур, даже если они не соотносятся с интересами конкретного филиала.

Перейдём к проблеме оценки качества платных услуг учреждений культуры. «В целях проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры, расположенными на территории Пермского края, и учредителем которых является Пермский край в лице Министерства культуры Пермского края, муниципальными образованиями, а также негосударственными организациями культуры, формируется общественный совет»³⁸. Одной из форм общественного контроля является независимая оценка качества условий оказания услуг организациями культуры, которая проводится в целях предоставления гражданам информации о качестве условий оказания услуг организациями культуры, а также в целях повышения качества их деятельности. Общественный совет осуществляет независимую оценку качества с учетом информации, представленной организациями культуры. Стоит отметить, что деятельность учреждений культуры менее всего поддается формализованной оценке, поэтому сложно сформировать показатели качества для этой сферы. Также обращу внимание на то, что Министерством территориального развития разработан сайт «Оценка качества муниципальных услуг в Пермском крае»³⁹, где можно проголосовать за услугу по шкале от 1 до 5. Итак, вышеупомянутые инструменты оценки качества платных услуг учреждений культуры имеют свои несовершенства, что связано со спецификой самой изучаемой сферы жизни общества и субъективных факторов.

38 Цит. по: Приказ Министерства культуры Пермского края «Об утверждении Положения об Общественном совете по проведению независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры при Министерстве культуры Пермского края» // Бюллетень законов ПК, правовых актов губернатора ПК, Правительства ПК, исполнительных органов государственной власти ПК. – 2018. - № 39.

39 См.: Официальный сайт оценки качества муниципальных услуг в Пермском крае. URL: <http://kontrolslug.permkrai.ru/#>

Перейдём к анализу проблемы установления нормативов стоимости платных услуг муниципальных учреждений культуры. «Стоимость платных услуг (работ) формируется на основе себестоимости оказания платной услуги (выполнения работы) с учетом спроса на платную услугу (работу), требований к качеству платной услуги (работы) в соответствии с показателями муниципального задания, а также с учетом положений отраслевых и ведомственных нормативных правовых актов по определению расчетно-нормативных расходов на оказание платной услуги (выполнение работы). В расчет стоимости платных услуг (работ) включаются расходы на оплату труда основного персонала, расходы материалов, сумма начисленной амортизации оборудования, накладные расходы, стоимость платной услуги (работы)»⁴⁰. Отсюда следует, что в данном случае это ведёт к трудностям в учёте спроса на платную услугу (работу), а также к трудностям оценки качества, упомянутой выше.

Итак, мы выделили ряд проблем деятельности органов государственной власти и местного самоуправления города Пермь в сфере управления системой муниципальных учреждений культуры. Они обусловлены как объективными, так и субъективными причинами. Они приводят к снижению интереса населения к услугам, предоставляемым учреждениями культуры и, как следствие, к снижению общего уровня культуры граждан.

Решение проблем организации и финансового обеспечения муниципальных учреждений культуры города Перми должно основываться на применении мер грамотного руководства, учитывающего всевозможные условия повышения качества услуг культуры как в целом по стране и региону, так и в конкретном муниципальном образовании. Определим рекомендации по решению проблем организации и финансового обеспечения муниципальных учреждений культуры города Перми. (см. табл. 2).

40 Цит. по: Постановление Администрации города Перми Пермского края «Об утверждении порядка определения платы за оказание услуг (выполнение работ), относящихся к основным видам деятельности муниципальных бюджетных учреждений отрасли культуры города Перми» // Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2012. – № 46.

**Рекомендации по решению проблем организации
и финансового обеспечения деятельности муниципальных
учреждений культуры г. Перми**

Проблема	Рекомендации по решению
<p>Проблема неэффективности решения вопросов капитального ремонта учреждений культуры мун. образования, а также расходования бюджетных средств</p>	<p>Усиление контроля за проведением ремонта, финансовой отчётностью и т.д. Эффективное проведение ремонта за счёт введение новых технологий в эксплуатацию и использования качественного материала. При ремонте использовать исправное оборудование и аппаратуру.</p>
<p>Проблема финансирования мун. учреждений культуры</p>	<p>Усиление контроля за использованием бюджетных средств.</p>
<p>Проблема отсутствия четко установленной единой методологии оценки эффективности учреждений культуры в мун. образовании.</p>	<p>Создание единой четко установленной системы оценивания эффективности мун. учреждений культуры. Возможно заимствование методологии из других стран. Выявление наиболее эффективных учреждений на конкурсной основе (оценивать количество и качество мероприятий, проводимых схожими учреждениями культуры) и оказание материального поощрения.</p>
<p>Проблема отсутствия эффективного механизма измерения уровня удовлетворенности потребителей услуг мун. учреждений культуры.</p>	<p>Создание слаженной системы мер для объективной оценки уровня удовлетворенности граждан услугами мун. учреждений культуры.</p>

Проблема	Рекомендации по решению
Проблема информационного обеспечения деятельности учреждений культуры	Совершенствование порядка предоставления аналитической информации в официальных документах, предоставляемых в открытом доступе и в целом повышение эффективности функционирования официальных сайтов мун. учреждений культуры.
Проблема несоответствия ожидаемых и реальных результатов реализации мун. программы.	Проведение более тщательного прогноза реализации мун. программы.
Проблема объединения (оптимизации) мун. учреждений.	<p>Работа над обеспечением доступности благ учреждения культуры мун. образования для всех слоев населения. Выделение дополнительных средств для оснащения всех учреждений культуры мун. образования необходимыми устройствами, приборами, сооружениями и т.д. для людей с ОВЗ).</p> <p>Предоставление сокращённым работникам альтернативной работы.</p> <p>Разъяснение населению причин оптимизации и дальнейших перспектив развития объединённых учреждений для предотвращения нарастания социальной напряжённости.</p>
Проблема единой бухгалтерии.	<p>Проведение высококачественной и эффективной автоматизации бухгалтерии.</p> <p>Так как централизация бухгалтерии требует сокращения штата, то также необходимо предоставление сокращённым работникам альтернативной работы.</p>

Проблема	Рекомендации по решению
Проблема оценки качества платных услуг и нормативов их стоимости.	Создание новых инструментов для объективной оценки качества платных услуг учреждений культуры. Создание эффективных механизмов, позволяющих устанавливать приемлемую стоимость услуг учреждений культуры.
Проблема низкого качества некоторых услуг, предоставляемых мун. учреждениями культуры.	Проведение справедливой оценки качества услуг учреждений культуры и принятие оптимальных мер по выявленным недостаткам.

Таким образом, выявленные пути развития системы управления учреждением культуры в муниципальном образовании должны включать в себя всесторонние меры по развитию самого учреждения, меры инновационного развития деятельности, ее оценки и отчетности по ней.

Суммируя полученные выводы, стоит отметить, что реализация конституционных прав в сфере культуры зарождается и сосредотачивается именно на территории муниципалитетов, где необходимо обеспечить условия для предоставления услуг муниципальными учреждениями культуры. Деятельность органов местного самоуправления должна быть ориентирована на обеспечение общедоступности деятельности муниципальных учреждений культуры, культурных ценностей для населения. Также они должны оказывать им поддержку, обеспечивать доступность и бесплатность услуг муниципальных учреждений культуры для населения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативно-правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Российская газета.-1995. – № 67
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная), принята в г. Страсбурге 03.05.1996 // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – с. 17 – 67.
3. Конституция (Основной закон) Российской Федерации : офиц. текст. – М. : Маркетинг, 2001. – 39 с.
4. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // Российская газета. – 1998. – № 153-154.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – ст. 3301.
6. Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 № 2-ФКЗ (ред. от 28.12.2016) «О Правительстве Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 51. – ст. 5712.
7. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 40. – ст. 3822.
8. Федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 19. – ст. 2291.
9. Федеральный закон от 03.11.2006 № 174-ФЗ (ред. от 27.11.2017) «Об автономных учреждениях» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)// Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 45. – ст. 4626.
10. Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О некоммерческих организациях»// Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3, ст. 145.

11. Основы законодательства РФ о культуре, утв. ВС РФ 09.10.1992 № 3612-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 46. – ст. 2615.

12. Закон от 27. 08. 2018 № 263-ПК «О государственной политике в сфере культуры Пермского края» (с изменениями на 2 июля 2019 года) // Бюллетень законов Пермского края, правовых актов губернатора Пермского края, Правительства Пермского края, исполнительных органов государственной власти Пермского края. – 2018. – № 34. – часть 1.

13. Приказ Министерства культуры Пермского края «Об утверждении Положения об Общественном совете по проведению независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры при Министерстве культуры Пермского края» // Бюллетень законов Пермского края, правовых актов губернатора Пермского края, Правительства Пермского края, исполнительных органов государственной власти Пермского края. – 2018. – № 39.

14. Решение Пермской Городской Думы от 26 июня 2012 г. № 139 «О Департаменте культуры и молодежной политики администрации города Перми»// Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2012. – № 47.

15. Решение Пермской Городской Думы от 12 сентября 2006 г. № 208 «О Департаменте финансов администрации города Перми» // Российская газета. – 2006. – № 214.

16. Решение Пермской городской Думы от 07.09.2004 № 116 (ред. от 18.12.2018) «Об утверждении «Положения о Контрольно-счетной палате города Перми» // Пятница. – 2004. – № 36.

17. Постановление администрации города Перми от 17 января 2011 г. № 3 «Об утверждении положения об управлении муниципального заказа администрации города Перми»// Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2001. – № 3.

18. Постановление Администрации г. Перми от 19.10.2018 № 795 «Об утверждении муниципальной программы «Культура города Перми»»// Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2018. – № 79.

19. Постановление Администрации города Перми «О Порядке создания, реорганизации, изменения типа и ликвидации муниципальных учреждений города Перми, утверждения уставов муниципальных учреждений города Перми и внесения в них изменений» (с изменениями на 4 апреля 2019 года) // Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2001. – № 7

20. Постановление Администрации города Перми Пермского края «Об утверждении порядка определения платы за оказание услуг (выполнение работ), относящихся к основным видам деятельности муниципальных бюджетных учреждений отрасли культуры города Перми» // Официальный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования город Пермь. – 2012. – № 46.

Статистические данные

21. Статистическая девятка. № 7 «Культура в Пермском крае»: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://permstat.gks.ru/storage/mediabank/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%B4%D0%B5%D0%B2%D1%8F%D1%82%D0%BA%D0%B0%20E2%84%967_2019.pdf (дата обращения 01.03. 2020)

22. Отчет № 1 об исполнении МАУК «ПермьПарк» плана его финансово-хозяйственной деятельности на «01» января 2019 г.: официальный сайт МАУК города Перми «ПермьПарк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://parkipermi.ru/images/docs2019/7372_1.pdf (дата обращения 10.04.2020)

23. Отчет № 2 об исполнении МАУК «ПермьПарк» плана его финансово-хозяйственной деятельности на «01» января 2019 г.: официальный сайт МАУК города Перми «ПермьПарк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://parkipermi.ru/images/docs2019/7374_1.pdf (дата обращения 10.04.2020)

24. Отчёт о выполнении муниципального задания МАУК города Перми «ПермьПарк» за 2019 г.: официальный сайт МАУК города Перми «ПермьПарк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://parkipermi.ru/images/docs2020/mzotchet2019.pdf> (дата обращения 11.04.2020)

25. Отчет о деятельности МАУК «Театр кукол» города Перми за 2018 год [Электронный ресурс]. – URL: <http://kuklindom.perm.ru/about/dokumenty/>(дата обращения 09.04.2020)

26. Краткие итоги социально-экономического развития города Перми за январь-февраль 2019 г.: официальный сайт муниципального образования город Пермь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gorodperm.ru/upload/pages/7385/2019/2019-8_Itoги_SER_janvar-avgust_2019.pdf (дата обращения 11.04.2020)

27. Пояснительная записка к докладу Главы г. Перми Самойлова Д.И. «О достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов за отчётный 2018 год и их планируемых значениях на 3-летний период»: официальный сайт муниципального образования город Пермь [Электронный ресурс]. – https://www.gorodperm.ru/upload/pages/6575/Pojasnitelnaja_zapiska_k_dokladu.pdf (дата обращения 05.04.2020)

Статья из журнала

28. Неверова, Н.В. Полномочия органов местного самоуправления в области культуры и спорта [Текст] / Н.В. Неверова // Наука, техника и образование. – 2015. – № 5 (11). – 152-155.

Электронные ресурсы

29. Официальный сайт оценки качества муниципальных услуг в Пермском крае. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kontrolslug.permkrai.ru/#> (дата обращения 10.04.2020)

30. Официальный сайт пермской газеты «Новый компаньон». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.newsko.ru/> (дата обращения 11.04.2020)

31. Официальный сайт российских региональных новостей «БезФормата». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://perm.bezformata.com/> (дата обращения 12.04.2020)

PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF THE CONSTITUTIONAL RIGHTS OF CITIZENS OF THE RUSSIAN FEDERATION TO USE THE SERVICES OF CULTURAL INSTITUTIONS (ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF PERM)

The article analyzes the issues of constitutional rights of citizens in the field of culture. Based on the traditional analysis of the documents, conclusions are drawn about the need to solve the key problems that arise in the process of organizing and financing municipal cultural institutions in the city of Perm and appropriate recommendations are developed.

Keywords: local self-government, municipal cultural institutions, financing, state (municipal) task, optimization, consolidation, centralization, unified accounting.



Голдобин Иван Сергеевич,

курсант 3 курса кафедры дневного отделения специальности
«Юриспруденция» ФКОУ ВО «Пермский институт федеральной службы
исполнения наказаний»

Научный руководитель: Гилязетдинов Марат Рамилевич, старший
преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин ФКОУ ВО
«Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний»

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГРАЖДАН В ПЕРИОД УГРОЗЫ РАСПРОСТРАНЕНИЯ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

В статье рассмотрено социальное обеспечение граждан в условиях пандемии, а также проблемы практического характера, трудности, возникающие в условиях бесконтрольности исполнения федерального и регионального законодательства, и коллизии в отрасли социального обеспечения граждан при пандемии COVID-19. Проанализированы программы поддержки бизнеса в России, проводимые во время пандемии, а также, на примерах различных организаций, рассмотрено применение данных программ на практике. Предложен ряд изменений в законодательство и государственные программы для повышения их эффективности.

Ключевые слова: социальное обеспечение, пандемия, нормативно-правовой акт, пособие по безработице.

2020 год знаменовался появлением эпидемиологической проблемы мирового масштаба в виде вируса COVID-19. Данная проблема является актуальной и по сей день, так как число заболевших неотвратно растет. В связи с данным фактом принимаются меры по снижению числа заболевших и предотвращению распространения болезни, путем призыва к самоизоляции, установления режима карантина и так далее. Принятие данных мер требует существенных

затрат из бюджета по всем сферам жизни человека начиная от сферы образования, заканчивая сферой оказания услуг. Наиболее значимой проблемой является социальное обеспечение граждан в условиях пандемии COVID-19.

Актуальность данной работы состоит в том, что, как было сказано выше, число заболевших неуклонно растет, что требует применения мер на предотвращение распространения болезни. Из чего следует, что в случае применения того же режима самоизоляции, опять же встанут проблемные вопросы социального обеспечения граждан.

Стоит отметить, что на тему социального обеспечения при пандемии COVID-19 в сфере теоретических и практических проблем, в настоящее время написано и опубликовано крайне ограниченное количество работ. На данный момент, опираться в исследованиях в основном приходится на вышедшие или обсуждающийся законодательные акты, работы некоторых ученых и утверждения государственных деятелей в СМИ

Объектом исследования является социальное обеспечение граждан в условиях пандемии.

Предметом исследования являются проблемы практического характера, трудности, возникающие в условиях бесконтрольности исполнения федерального и регионального законодательства, и коллизии в отрасли социального обеспечения граждан в при пандемии COVID-19.

Цель исследования – выявление проблем, связанных с социальным обеспечением граждан при пандемии, причин неисполнения федерального и регионального трудового законодательства в данных условиях.

Практическая значимость работы заключается в системном теоретическом и практическом исследовании проблем, возникающих в законодательстве и на практике, а так же предложение вариантов их решения. Результаты исследования могут быть использованы в научных, практических и учебных целях.

Вследствии того, что пандемия коронавируса застала всех врасплох, а режим самоизоляции был новшеством для Российской Федерации, необходимо было издать довольно большое количество нормативно-правовых актов, которые регулировали бы все сферы

деятельности человека при сложившихся обстоятельствах. Но помимо этого также проводилась работа по разъяснению значения норм, содержащихся в новых изданных законах и подзаконных нормативно правовых актах, и их содержания. Так, например, 13 апреля 2020 года Федеральной службой по труду была выставлена информация, которая содержала толкование норм, сложившихся правоотношений между работником и работодателем, и получила название «перечень наиболее часто поступающих вопросов на горячую линию, касающихся соблюдения трудовых прав работников при распространении коронавирусной инфекции».

Одним из последствий пандемии COVID-19 стало массовое закрытие предприятий, вследствие которого происходило сокращение штата работников. Тут стоит отметить, за что и как можно уволить сотрудника находящегося на удаленной работе. По сей день нормативно-правовых актов и разъяснений компетентных органов власти, которые расширяли или ограничивали полномочия работодателя при увольнении работника, издано не было. Из чего следует, что основания для увольнения остаются те же самые, что и были закреплены в Трудовом Кодексе Российской Федерации⁴¹.

В любом случае может быть проведено сокращение штата сотрудников. В данном случае работодателю придется ставить в известность работников не за два месяца, а за три. Так же, по этому поводу председатель Правительства России Михаил Мишустин утверждал, что в случае недобросовестности работодателей, если они будут использовать ситуацию с коронавирусом для решения своих частных вопросов оптимизации штатов, то их будут ждать проверки налоговых органов, инспекторов ГИТ и сотрудников прокуратуры.

Также, стоит отметить, что сотрудник не может быть отправлен в неоплачиваемый отпуск, кроме как по собственному желанию, что закреплено в статье 128 Трудового Кодекса. Если обратиться к трактовке Федеральной службы по труду, то можно получить разъяснение множество ситуаций, которые стали актуальны при объявлении Президентом РФ нерабочих оплачиваемых дней.

41 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020) [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант-Плюс»

Так, например, Федеральная служба по труду отмечает, что закрытие или простой невозможны, также как и увольнение сотрудников, кроме как на основании соглашения обеих сторон и истечения срочных договоров в данный период. Закрытие, а равно ликвидация предприятия, предполагает, что работодатель принимает ряд решений и оформляет документы, вследствие чего и издается приказ о ликвидации организации. Проблема заключается в том, что работник должен быть письменно и персонально уведомлен о том, что организация закрывается, за чем и следует увольнение. Произвести данные действия работодатель обязан за 2 месяца до увольнения, однако уведомить о ликвидации можно только находящихся на работе сотрудников, в чем и заключается проблема. Из чего и следует, что сотрудников, которые не находятся на рабочем месте, уволить невозможно, а таковыми в организации в большинстве случаев являлись если не все, то значительная часть.

Министерство труда придерживается следующей политики по данному вопросу. На сайте Минтруда были опубликованы ответы на наиболее актуальные вопросы в сфере соблюдения прав работников в период нерабочей недели⁴². Из положений ответов следует, что если на конкретную организацию распространяется режим нерабочих дней, то увольнение работников по инициативе работодателя в данный период не осуществляется. Следовательно, если работник появляется на работе на установленных законом основаниях, то ему может быть объявлено в этот день, что он увольняется по инициативе работодателя. Также, стоит отметить и то, что по заявлению Министерства Труда России, нерабочий месяц, продлившийся с 30 марта по 30 апреля, который был объявлен Указами Президента РФ от 25.03.2020 № 206⁴³ и от 02.04.2020 № 239⁴⁴, подлежат оплате так, как если бы сотрудник работал. Причем зарплата должна быть выплачена в полном объеме, с учетом премий, доплат и компенсаций. Из чего и следует, что в течение нерабочего месяца ликвидация невозможна.

42 Официальный сайт Министерства труда Российской Федерации. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/>

43 Указ Президента РФ от 25.03.2020 N 206 Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней

44 Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2020 г. № 239 О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

Если же говорить о простом, то стоит отметить, что на основании Указа Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239 определено, что за работниками сохраняется заработная плата, а простой в свою очередь означает остановку деятельности с уменьшением заработной платы. Но деятельности предприятия в нерабочие дни не предполагается, вследствие чего работодатель не может объявить простой и уменьшить зарплаты. Так же работодатель не может отказаться от выплаты заработной платы, путем объявления форс-мажора. Законом не предусмотрена ситуация, при которой работнику не выплачивается заработная плата, за исключением случаев болезни работника, когда ему выплачивается пособие, отстранении от работы по вине работника или же при длительном прогуле. Во всех других случаях, таких как изменение режима труда или отпуска, зарплата в том или ином размере выплачивается.

Так же, необходимо отметить, что работодатель не имеет права снижать заработную плату работнику, который был переведен на дистанционную работу, если работник трудится полное время и выполняет объем работы. Прежде всего переход сотрудника на дистанционную форму работы является изменением характера и режима труда, а условия оплаты труда при изменении режимов сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени и норм труда. Сотрудники же, которые переведены на дистанционный труд, должны продолжать добросовестно исполнять свои обязанности и объем, который предусмотрен для них трудовым договором. Но трудовой договор, заключенный с дистанционным работником может предусматривать и дополнительные основания для увольнения, но связаны они должны быть исключительно с недобросовестным исполнением работником своих обязанностей или же нарушением трудовой дисциплины.

В отношении же работников возрастом старше 65 лет предприятия меры, направленные на сохранность их здоровья и недопущения распространения COVID-19, путем недопущения до работы. Работодатель обязан выполнять указы Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239, а также требования Минздрава России, Роспотребнадзора и органов государственной

власти субъектов Российской Федерации, по предоставлению сотрудникам старше 65 лет оплачиваемого отпуска до окончания режима самоизоляции для них.

Проанализировав нормативно-правовую базу, которая регулировала трудовые отношения, можно сделать вывод, что законодатель в большей степени находится на стороне работника, нежели чем на стороне работодателя, что можно также наблюдать исходя из разъяснения, которые были предоставлены Федеральной службой по труду.

Было издано достаточно большое количество нормативно-правовых актов, но не затронутые сферы так же остались. Так, например, полномочия работодателя в области увольнения подчиненного, из чего следует, что необходимо совершенствование законодательства в сфере трудовых правоотношений, которые возникают при сложившихся обстоятельствах, а конкретно в период пандемии. Это является необходимым и актуальным, в связи с тем, что на настоящий момент количество зараженных растет.

Необходимо рассмотреть статистику, согласно которой:

- на 24 сентября 2020 года количество зараженных за сутки равняется 6595 человек
- на 8 октября 2020 года количество прибавившихся зараженных за сутки составляет 11493
- на 23 октября 2020 года количество прибавившихся зараженных за сутки составило 17340 человек⁴⁵

По данной статистике, которая демонстрирует динамику роста заболевших в России, можно сделать вывод о возможности продолжения пандемии на достаточно длительное время, что и дает нам право полагать, что необходимо обеспечить наличие соответствующих норм, которые будут регулировать правоотношения, которые сложатся при возможном возвращении режима самоизоляции или же применения схожих с данным режимом мер, не только в сфере труда, но и в любой другой.

29 июня 2020 года на совещании правительства по ситуации на рынке труда министр экономического развития Максим Решетников назвал количество россиян, которые потеряли работу в связи с

45 Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>

вызванными условиями пандемии коронавируса. Во время ограничений из-за коронавируса в России работу приостановили 15 миллионов человек, 680 тысяч из них попали под сокращения, утверждал глава Минэкономразвития. Особенно стоит отметить, что с 1 апреля в качестве безработных официально было зарегистрировано 2 миллиона человека, треть из них была сокращена, что является не таким уж и плохим результатом, как было отмечено Максимом Решетниковым.

Тем не менее, стоит отметить, что это только зарегистрированные случаи, которых по факту может быть гораздо больше, и даже если в учет брать данные 2 миллиона уволенных человек, то это является все же значительным ущербом, как минимум для бюджета Российской Федерации. Министерство труда заявило, что во время пандемии российскими работодателями было уволено 3,5 миллиона человек. Если обратиться к статистическим данным Минтруда, то можно наблюдать следующую картину:

- 600 тысяч человек осталось без работы в Москве. Москва занимает первое место по количеству уволенных работников в период пандемии, второе же место по количеству уволенных занимает Санкт-Петербург;
- Трудовая инспекция зафиксировала 7 тысяч жалоб по причине незаконного увольнения, невыплаты расчета и невыдачи сотруднику трудовой книжки. Статистика жалоб превышает прошлогоднюю в два раза.

Также президентом России Владимиром Путиным было установлено, что россияне продолжают получать повышенные пособия по безработице в течение всего лета. Помимо этого, президент заявил о том, что уже более 2,5 миллионов человек получили финансовую поддержку от Центров занятости, что в свою очередь подчеркивает ущерб, нанесенный сокращением работников, так как с сокращением появляется необходимость производства со стороны государства выплат по безработице.

Период падения числа трудоустроенных лиц продолжался относительно длительное время, и в июле впервые число трудоустроенных в России с начала пандемии превысило число уволенных. Как было опубликовано 12 августа в ТАСС⁴⁶, общее число официально

46 Информационное интернет-агентство ТАСС. Режим доступа: <https://tass.ru/>

безработных россиян, по состоянию на 12 августа, составляет 3,39 миллиона человек. Данный фактор можно отнести к тому, что число заболевающих в сутки коронавирусом растет, так как, если обратиться к статистике заразившихся, то можно увидеть, что 12 августа заболело 5102 человека за сутки, что относительно, например, 10 мая более чем в 2 раза меньше. Учитывая количество заболевших 26 октября, а она составляет 17 347 человек за сутки по России, можно сделать вывод, что вероятно вновь могут быть приняты различные меры, направленные на недопущение распространения COVID-19. Если данные меры будут схожи с теми, что принимались в весенний период 2020 года, то высока вероятность повторных сокращений сотрудников.

В рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений больше всего увольнений в период с 1 апреля по 20 июня 2020 года было зарегистрировано в больницах, сфере строительства, торговле и общем образовании. Наибольшая численность уволенных по отраслям:

- деятельность больничных организаций – 144 898,
- строительство жилых и нежилых зданий – 111 473,
- торговля розничная прочая в неспециализированных магазинах – 88 670,
- образование среднее общее – 80 140.

Вероятней всего, сотрудники больницы увольнялись вследствие приобретения опасности в их труде, а конкретно – возможности заразиться COVID-19. Так же можно отметить, что объем работы у медиков значительно возрос, в связи с массовым поступлением заболевших COVID-19 в медицинские учреждения. Сотрудники торговой сферы и строители стали увольняться вследствие отсутствия возможности заниматься трудовой деятельностью в нормальном режиме, так как абсолютное большинство магазинов, за исключением продуктовых и магазинов хозяйственно-бытовых товаров, были закрыты или же их деятельность была ограничена.

Также в период пандемии имели место незаконные увольнения сотрудников. Статистика онлайн-обращений свидетельствует о том, что россияне стали втрое чаще направлять обращения в трудовую инспекцию. За сравнение берется статистика за 2019 год и период с

начала режима нерабочих дней по 20 мая 2020 года. Наиболее часто граждане обращались по поводу увольнений – к данной теме относится 28% жалоб в трудовую инспекцию. Вторая, наиболее крупная группа, это обращения, связанные с заработной платой – 26%. В данном случае речь идет о задержках выплаты заработной платы, удержании из заработка части денежных средств, а также об окладах, которые составляют сумму меньшую минимального размера оплаты труда. Следующей крупной группой являются вопросы касающиеся пандемии и связанных с ней проблем – 22%. Данная тема включает в себя вопросы о больничных листах, отпусках, отстранении от работы, простоя организаций, регистрации на бирже труда и так далее. Также 13% обращений в Роструд связаны с прочими вопросами, 3% вопросов поступило в инспекцию по поводу изменения условий труда, 2% по поводу ответственности работодателя, и остальные, касающиеся приема на работу, рабочего времени и так далее – по 1 %⁴⁷.

Как утверждал проректор Финансового университета при правительстве РФ Александр Сафонов: «Можно было бы предположить, что рост количества обращений отчасти связан с популяризацией формата онлайн-жалоб. Однако, скорее всего, это всё же следствие нарушений трудовых прав»⁴⁸. Кроме общих сложностей с выплатой зарплат, в России появилась проблема по дополнительным выплатам медицинским работникам. Определенная часть компаний отправляют своих сотрудников в неоплачиваемые отпуска, где граждане недовольны режимом рабочего времени – всё вышеперечисленное, по мнению специалиста, стало причиной изменения статистики трудовой инспекции.

Рост количества жалоб в связи с сокращением зарплат и увольнениями вполне ожидаем, как отмечал профессор кафедры труда и социальной политики Института государственной службы управления РАНХиГС Александр Щербаков. Обоснованно это, в первую очередь, тем, что режим самоизоляции ограничил, а в ряде случаев вовсе запретил многие рабочие процессы, покупки, продажи и деловое общение. Вероятней всего, волна увольнений связана с тем, что

47 Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации. Режим доступа: <https://rostrud.gov.ru/>

48 Электронный ресурс Экспресс газета Количество обращений в трудовую инспекцию возросло в три раза. Режим доступа: <https://www.eg.ru/>

предприятия не смогли быстро сориентироваться, как не потерять свои доходы в новых условиях, из-за чего и началась волна увольнений части персонала с целью сокращения издержек. По мнению Александра Щербакова, количество зарегистрированных жалоб не совсем точно отражают весь накал социальных противостояний, который гораздо острее, так как далеко не все обращаются в трудовую инспекцию.

Из вышесказанного становится понятно, что статистические данные по количеству лиц, уволенных в период пандемии, могут все и не соответствовать тому, сколько их было уволено по факту. Обосновывается это, в первую очередь, тем, что достаточно ограниченное число лиц обращаются в трудовую инспекцию, да и к тому же в Российской Федерации есть определенного рода особенности. К таким особенностям можно отнести низкую правовую грамотность граждан, вследствие которой они могут либо не знать, что были незаконно сокращены, либо просто не подать заявления, считая, что органы власти не смогут оказать им помощь и решить их проблему. В подтверждение данному факту можно использовать информацию, размещенную на сайте НАФИ⁴⁹. По их данным, индекс правовой грамотности россиян в 2020 году составляет 47 п.п. Он включает в себя знания, навыки и установки в сфере защиты прав. 48% россиян хотят повысить уровень своей грамотности, а 22% россиян сталкивались с нарушением своих прав. Так же высокий рост жалоб, связанных с нарушением норм трудового права, отражают факт наличия незаконных сокращений, снижения зарплат сотрудникам и принудительных отправок в неоплачиваемые отпуска.

Наиболее распространенными являются следующие нарушения: сокращение заработной платы, неправомерные увольнения и отправка в неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя без согласия работника. Обосновать данные нарушения можно тем, что в период пандемии учреждения не успели оперативно среагировать на изменившиеся условия труда и стали терять свои доходы, и с целью оптимизации расходов и их сокращения принимались меры, которые зачастую являлись запрещенными действующим законодательством.

49 Электронный ресурс Аналитический центр НАФИ. Режим доступа: <https://nafi.ru/>

Тема увольнения сотрудников и невыплаты заработной платы являлась крайне болезненной для граждан РФ. Так, например, в Пермском крае имеется факт невыплаты заработной платы и незаконным увольнением работников. К данному случаю следует отнести события, происходившие на курорте «Усть-Качка». Курорт «Усть-Качка», вследствие ограничительных мер, введенных в период самоизоляции, стал нести значительные убытки, так как производилось значительное количество возвратов по prepaid путевкам. Как утверждали сотрудники: «Курорт не может выполнить обязательства по выплате налогов, кредиторской задолженности перед поставщиком и, самое главное, заработной плате персоналу». Вследствие чего сотрудники приостановившего работу курорта «Усть-Качка» провели флэш-моб с протестом против закрытия. Ролик с акции, которая прошла у главного корпуса санатория, был размещен в официальной группе курорта в социальной сети.

Представителями курорта была предоставлена информация о том, что безработными останутся около 1 тысячи человек. Главе Пермского района Александру Кузнецову и главе региона Дмитрию Махонину было отправлено обращение с просьбой о помощи, в котором сотрудники «Усть-Качки» попросила назначить им ежемесячную выплату из муниципального бюджета, которая не будет зависеть от должности и оклада, а будет основываться исключительно на минимальном размере оплаты труда.

Краевой штаб отреагировал на ситуацию в «Усть-Качке». Информация, которая была предоставлена краевыми властями, гласит, что в конце марта руководители курорта объявили о невозможности выплаты зарплаты сотрудникам, вследствие угрозы распространения коронавируса и закрытия корпусов не смогут платить зарплату сотрудникам. Какая-то часть из них должна была быть уволена, а какая-то отправлена в отпуск без содержания. Сотрудники, недовольные данным решением, вышли на митинг и попросили главу региона Дмитрия Махонина вмешаться в эту ситуацию. Временно исполняющий обязанности губернатора на заседании оперативного штаба заявил, что данные действия являются примером недобросовестного поведения во время кризиса. Трудовой инспекции и прокуратуре было поручено проверить законность действий директора

курорта. В последующем, сотрудники курорта «Усть-Качка» остались без работы после обращения к Дмитрию Махонину за помощью. По факту массовых увольнений будет проведена проверка трудовой инспекции и полиции.

На заседании оперативного штаба по противодействию распространения коронавируса Махонин заявил, что: «Работники курорта «Усть-Качка» устроили флэш-моб – обращаются к губернатору – и имеют на это право. В результате работодатель выгнал их с работы. Но к работодателям, которые ведут себя подобным образом, я считаю, надо принимать жесткие меры»⁵⁰. С мнением временно исполняющего обязанности губернатора Пермского края нельзя не согласиться, так как не только действующее законодательство, но и права большого количества людей были нарушены в данном случае. Люди оказались в неловком положении, так как не были, как минимум, предупреждены об предстоящем увольнении, чего уже и говорить о денежных средствах, без которых они остались на период самоизоляции, ведь это необычная ситуация, так как люди не могут в тот же день пойти и устроиться на другую работу.

Данная ситуация отражает две стороны медали, так как и со стороны работодателя, и со стороны работников возникли значительные проблемы, решить которые своими силами не представляется возможным. Проблема заключается в том, что курорт «Усть-Качка», не имея доходов, при этом еще и отдавая деньги за возвраты приобретенных гражданами путевок, обязан платить зарплаты своим сотрудникам, которые в то время не были заняты трудовой деятельностью вследствие оплачиваемых нерабочих дней. С другой стороны, работники не получают заработную плату, которая должна им предоставляться, несмотря на то, что они в настоящее время не осуществляли трудовую деятельность, на основании обозначенных ранее Указов Президента РФ от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239, которые предписывали, что на время нахождения работников на выходных оплачиваемых днях, работодатель обязан содержать их. Но все же тут предоставлялась помощь от государства в форме льготных кредитов, снижения цены на аренду, возвращения инвестиций, субсидирования и отсрочки платежей.

50 Электронный ресурс Информационное агентство Ura.news Сотрудников курорта под Пермью уволили из-за обращения к губернатору во время карантина Режим доступа: <https://ura.news/>

Так, например, в Москве на период пандемии действовало около 70 мер по поддержанию бизнеса и жителей. Параллельно с Москвой данные меры предоставлялись и на федеральном уровне. Правительством России были утверждены меры поддержки для представителей секторов экономики, которые наиболее сильно пострадали вследствие введения ограничительных мер. Система мер поддержки столичных компаний и жителей города насчитывала 19 федеральных и 49 московских финансовых инструментов. Из чего следует, что в случае «Усть-Качки» была возможность воспользоваться программами по поддержанию бизнеса.

Так, например, Правительством Пермского края были утверждены субсидии в поддержку работодателям, трудоустраивающим безработных граждан, которые состоят на учете в Центре занятости населения, субсидии на возмещение части затрат по уплате процентов по кредитам, а также субсидии на возмещение части затрат на транспортировку пилотных партий товаров на экспорт. Следовательно, можно согласиться с мнением Дмитрия Махонина о недобросовестности руководителя курорта «Усть-Качка», так как действующее законодательство, а также права граждан были нарушены не вследствие безысходности. Данный факт можно подтвердить тем, что за работников, вышедших на митинг и попросивших у временно исполняющего обязанности губернатора Пермского края выплат минимального размера оплаты труда, уволили за данные действия, что, в свою очередь, отражает нежелание руководства данного курорта действовать во избежание нарушений норм Трудового Кодекса.

Так же за пример можно взять ситуации, сложившиеся в Москве. На сайте «Газета.Ру»⁵¹ были размещены жалобы москвичей по поводу неуплат зарплаты и неправомерных отправок в неоплачиваемый отпуск. Так, например, Ирина Мардер утверждает, что лишилась работы вследствие закрытия организации по проведению праздников, в которой она работала, вследствие ограничений, введенных из-за пандемии COVID-19. Вследствие запрета на массовые мероприятия, работы также лишились 50 ее коллег. Данные лица были отправлены в неоплачиваемый отпуск «до лучших времен».

51 Электронный ресурс Газета.ру Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/>

Также на данном сайте свои ситуацию изложила жительница Москвы Ирина Дубровина. В ресторане, в котором она осуществляла свою трудовую деятельность, сотрудников вынудили выйти в неоплачиваемый отпуск. Руководство данного заведения заявило, что все их официально устроенные работники должны написать заявление на отпуск до 30 апреля без сохранения зарплаты. Как утверждала Ирина Дубровина, в данном заведении работает 150 человек, 90% из которых являлись официально устроенными. Вынудили написать их данное заявление в конце марта, а заработная плата не была предоставлена даже за февраль.

Вышеперечисленные случаи демонстрируют, что ситуации невыплаты заработной платы, принудительные отправки в неоплачиваемый отпуск и неправомерные увольнения сотрудников имеют место быть, что, в свою очередь, отражает недобросовестность руководителей вышеупомянутых заведений. Недобросовестность можно подтвердить так же заявлением Ирины Дубровиной по поводу объяснения руководства их ресторана об отправке их в неоплачиваемый отпуск: «Объяснили тем, что им надо уйти от налогов».

Из вышеприведенных фактов, можно сделать вывод, что у администрации различных предприятий, учреждений и других видов организаций, имелась возможность воспользоваться поддержкой от государства или же региона. Даже, если субсидии предоставлять далеко не всем организациям, то кредиты под низкий процент имели место быть. Вопрос же заключается в том, что сама организация вместо того, чтобы взять кредит под низкий процент, решала нарушить действующее законодательство и права своих сотрудников.

Проанализировав нормативно-правовую базу, статистику и частные случаи, связанные с обстановкой социального обеспечения при пандемии коронавируса, стоит отметить, что необходимо принять меры, которые будут направлены на повышение контроля за администрацией организаций. Нормативно-правовая база создана, проблема заключается в том, что она не исполняется, да и само исполнение недостаточно контролируется.

Не последнюю роль играет проблема низкой правовой грамотности граждан, а также отсутствие желания отстаивать свои права. Как было ранее подмечено, зарегистрировано более 600 тысяч

жалоб граждан, направленных по причине нарушения трудового законодательства, что втрое превышает годовую норму. Но это не говорит нам о том, что было совершено 600 тысяч нарушений Трудового Кодекса, это всего лишь количество зарегистрированных случаев, а номинально и фактически они могут значительно различаться.

В случае контроля, стоит отметить необходимость создания отдельных инспекций на период пандемии, которые будут контролировать именно соблюдение прав граждан и норм трудового законодательства. Также имеется необходимость придания разъяснению прав граждан на период пандемии большей огласки. Так, например, Федеральной службой по труду были растолкованы действующие на период оплачиваемых нерабочих дней нормы. Данная мера могла бы найти более эффективное применение, если бы она была доведена до людей более масштабно. Ее можно было бы довести через средства массовой информации, так как телевизионные передачи по сей день в Российской Федерации являются одним из основных способов получения информации в стране. Обратившись к статистике, можно увидеть, что ТВ в качестве источника новостей использует 75% опрошенных лиц в возрасте старше 45 лет и более 40% респондентов в возрасте от 16 до 24 лет. Или же стоит производить осведомление граждан по тем же средствам массовой информации о социальной политике, которая проводится в отношении малого и среднего бизнеса. Также можно открыть портал, на который будут обращаться граждане по вопросам трудового законодательства в период пандемии. Так следовало бы информировать граждан о субсидиях, кредитах под низкий процент и так далее.

Если обратиться к зарубежному опыту, то можно сделать вывод, что вероятней всего они таких проблем не имеют, если говорить о тех же Соединенных Штатах Америки. Обосновано это тем, что вследствие масштабного заражения граждан США, ограничительных мер в данном государстве было введено гораздо больше. Вследствие пандемии в США начали перечислять на счет граждан выплаты по «антивирусному» пакету мер. Так же стоило бы усилить меры по контролю за администрацией организации путем проверок наиболее пострадавших организаций, которые вероятней всего будут нарушать трудовое законодательство, вследствие несения убытков.

Имеет место быть и нарушение трудового законодательства вследствие безысходности, когда организация не может позволить себе кредит, а субсидирование не производится. В результате чего организации приходится идти на крайние меры и производить сокращение штата сотрудников или же приостанавливать выплаты за проделанную гражданами работу. Обосновать отсутствие поддержки значительной доли малого и среднего бизнеса можно количеством денежных средств, которые были выделены РФ на данные цели. Бесспорно, работа проделана довольно большая, да и средств выделено немало, но относительно ряда Европейских стран или тех же США, они достаточно скромные, и их не хватает для покрытия удара, который был нанесен пандемией. Например, как было заявлено на сайте Forbes Германией было выделено на борьбу с коронавирусом сумма, превышающая треть ВВП данного государства, США выделяет на данные цели 12,4% ВВП, а антикризисный пакет Российской Федерации составляет 1,2% ВВП, что в разы меньше ряда Европейских стран и США. Помимо Германии, которая выделила 37% ВВП страны, что превышает 1,4 триллиона долларов, в пятерку лидеров по выделенной на фискальную поддержку доле ВВП входят следующие страны:

1. Италия – 20%;
2. Великобритания – 16%;
3. Испания – 16%;
4. Франция – 14%.

Исходя из данной статистики, стоит сделать вывод, что проблемы, связанные с нарушением трудового законодательства со стороны администрации организаций в отношении своих сотрудников, так же связаны с недостаточной поддержкой малого и среднего бизнеса и относительно низких затрат государства на устранение ущерба, нанесенного пандемией COVID-19. Следовательно, одной из мер, направленных на предотвращение сокращений и задержки заработных плат сотрудникам, является увеличение количества денежных средств, направленных на поддержку предпринимательской деятельности.

Подводя итоги, можно сделать вывод о необходимости проведения ряда мероприятий, которые будут направлены на

повышение знаний граждан в сфере трудового законодательства на период пандемии. Так же стоит обратить внимание на сумму денежных средств, которая выделяется на помощь при пандемии гражданам и предпринимательской сферы. Необходимость создания интернет-портала для помощи гражданам по вопросам в сфере трудового права в период пандемии, а также создания отдельных временных органов, деятельность которых будет направлена на контроль за исполнением трудового законодательства. Обосновать необходимость создания данного органа можно загруженностью прокуратуры, в которую поступает значительное количество жалоб в данной сфере.

Эпидемиологическая проблема в 2020 году стоит очень остро не только в Российской Федерации, но и по всему миру. Число переболевших и заразившихся растет с каждым днем, а значит и проблемы, возникшие еще в начале пандемии, будут расти как в своих масштабах, так и в количестве.

В ходе работы были изучены нормативно-правовые акты, принятые на период пандемии, а также регулирующие и разъясняющие трудовые правоотношения нормы, статистику и причины нарушения трудового законодательства со стороны администраций организаций. Таким образом, цель работы – выявление проблем, связанных с социальным обеспечением граждан при пандемии, причин неисполнения федерального и регионального трудового законодательства в данных условиях была достигнута.

В результате проделанной работы, можно подвести следующие итоги. Контроль за исполнением трудового законодательства не достаточен и требует доработки, что можно подтвердить сложившейся ситуацией в сфере социального обеспечения и трудового права при пандемии COVID-19. Проблемы в сфере обеспечения социального права в период пандемии несут более практический характер, нежели теоретический. Данный вывод можно сделать, основываясь на количестве жалоб, поданных в прокуратуру и трудовую инспекцию, что, в свою очередь, и будет свидетельствовать о довольно большом росте нарушений прав сотрудников организаций.

В данной научной работе были выявлены основные способы нарушения администрациями организаций права на труд работни-

ков, а также причины данных нарушений. Также были обозначены сферы, в которых отслеживаются наиболее высокий показатель по количеству уволенных сотрудников, и сферы, которые понесли наибольшие потери доходов вследствие пандемии коронавируса.

Как было сказано выше, нормы, регулирующие трудовые правоотношения имелись, а также были созданы и растолкованы новые нормы, но проблема заключалась в контроле за их исполнением. Бесконтрольность порождала нарушение трудового законодательства, что в последующем влияло на социальное обеспечение граждан. Стоит отметить, что бесконтрольность не является основной причиной нарушения трудового законодательства со стороны администраций организаций. Основываясь на анализе бюджета ряда стран, который был направлен на поддержание экономики и граждан, также можно сделать вывод, что относительно малое количество выделенных денежных средств на поддержание малого и среднего бизнеса, а также граждан Российской Федерации, в свою очередь, тоже повлиял на нарушение трудового законодательства.

Уполномоченный по правам человека, являясь публично-правовым институтом, в свою очередь, может значительно и эффективно повлиять на решение данной проблемы. Уполномоченный по правам человека является тем самым важным органом, который связывает государство и граждан, способный своей деятельностью как решить проблемы работников, так и решить проблемы работодателей. Именно данные проблемы призван решать уполномоченный, обеспечивать защиту прав и свобод человека в столь трудный период, который сейчас переживает мир. Как установлено в статье 1 Федерального конституционного закона от 26 февраля 1997 года № 1-ФКЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» должность Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации учреждается в целях обеспечения гарантий государственной защиты прав и свобод граждан, их соблюдения и уважения государственными органами, органами местного самоуправления и должностными лицами. Из чего следует, что не стоит недооценивать деятельность уполномоченного по правам человека в решении проблем, связанных с социальным обеспечением граждан в период пандемии коронавируса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. Законов РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 9. [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс»
2. Гражданский кодекс Российской Федерации Принят Государственной Думой 21 октября 1994 года [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс»
3. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020) [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс»
4. Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней
5. Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2020 г. № 239 О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)
6. Официальный сайт Министерства труда Российской Федерации. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/>
7. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>
8. Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации. Режим доступа: <https://rostrud.gov.ru/>
9. Электронный ресурс Аналитический центр НАФИ. Режим доступа: <https://naf1.ru/>
10. Электронный ресурс Информационное интернет-агентство ТАСС. Режим доступа: <https://tass.ru/>
11. Электронный ресурс Экспресс газета Количество обращений в трудовую инспекцию возросло в три раза. Режим доступа: <https://www.eg.ru/>

SOCIAL SECURITY OF CITIZENS IN THE PERIOD OF THE THREAT OF THE SPREAD OF CORONAVIRUS INFECTION: THE LEGAL ASPECT

The article examines the social security of citizens in the context of a pandemic, as well as practical problems, difficulties arising in the conditions of uncontrolled implementation of federal and regional legislation, and conflicts in the field of social security of citizens in the COVID-19 pandemic. The article analyzes the business support programs in Russia conducted during the pandemic, as well as, using the examples of various organizations, considers the application of these programs in practice. A number of changes to the legislation and state programs to increase their effectiveness are proposed.

Keywords: social security, pandemic, legal act, unemployment benefit.



Добрынина Анастасия Юрьевна,
студентка 3 курса магистратуры заочного отделения
направления подготовки «Психолого-педагогическое образование»
факультета правового и социально-педагогического образования ФГБОУ ВО
«Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Научный руководитель: Коробкова Венера Викторовна, кандидат
педагогических наук, доцент кафедры социальной педагогики ФГБОУ ВО
«Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОЛОНТЕРСКОГО ОТРЯДА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ПОДРОСТКОВ В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗАКРЫТОГО ТИПА

В современном обществе сохраняются тревожные тенденции совершения преступлений несовершеннолетними. Социальная изоляция, лишение свободы, отрыв от родителей и близких – все это меняет поведение подростка.

В данной статье раскрыта тема ресоциализации несовершеннолетних подростков в условиях исправительных учреждений закрытого типа с помощью деятельности студентов волонтерского отряда педагогических вузов. Изучены психолого-педагогические аспекты решения проблемы, возможности волонтерского педагогического отряда студентов в этом направлении. Представлена модель программы подготовки студентов-волонтеров к деятельности по ресоциализации несовершеннолетних подростков в условиях учреждений закрытого типа и анализ результатов экспериментальной работы по ее апробации.

Ключевые слова: ресоциализация, несовершеннолетние осужденные, исправительные учреждения закрытого типа, волонтерский отряд, студенты педагогических вузов.

В современном обществе сохраняются тревожные тенденции совершения преступлений несовершеннолетними. Социальная изоляция, лишение свободы, отрыв от родителей и близких – все это меняет поведение подростка. Для того, чтобы ресоциализация несовершеннолетних осужденных прошла более эффективно, важно, чтобы рядом с ними оказались равнодушные люди, причем не только опытные специалисты, но и сверстники, показывающие пример социально-приемлемо поведения, например, студенты-волонтеры педагогических вузов.

Сегодня подготовка волонтеров активно входит в учебно-воспитательный процесс вузов страны. Решение таких задач как формирование и развитие профессиональных компетенций студентов, их гражданской позиции и нравственного развития предусматривает применение различных технологий, одной из которых является непосредственное вовлечение студентов в добровольческую профессиональную деятельность.

Целью данного исследования является разработка и апробация программы подготовки студентов-волонтеров педагогических университетов к деятельности по ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях исправительного учреждения закрытого типа.

Объект – ресоциализация несовершеннолетних осужденных в условиях исправительного учреждения закрытого типа в процессе деятельности волонтерского отряда.

Предмет – подготовка студентов-волонтеров педагогических университетов к деятельности по ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях исправительного учреждения закрытого типа.

Гипотеза исследования: подготовка студентов-волонтеров педагогических университетов к деятельности по ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях исправительного учреждения закрытого типа будет эффективна, если учебно-воспитательном процессе педагогического вуза реализованы следующие педагогические условия:

- 1) Создание воспитательной профессионализирующей среды через интеграцию учебной и внеучебной деятельности студентов на факультете (в вузе), где обучаются студенты-волонтеры.

2) Наличие организационно-педагогической системы взаимодействия деканата факультета, волонтерского отряда и воспитательной колонии на основе социального партнерства.

3) Учет интересов, потребностей, возможностей студентов волонтерского отряда и воспитанников колонии при разработке и реализации программы деятельности студентов волонтерского отряда педагогического университета в условиях учреждения закрытого типа.

Задачи исследования:

1. Уточнить содержание понятия «ресоциализация несовершеннолетних осужденных».

2. Изучить личностные особенности несовершеннолетних осужденных.

3. Изучить возможности волонтерской деятельности в процессе ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях исправительного учреждения закрытого типа.

4. Провести констатирующий эксперимент, анализ и обобщение результатов констатирующего эксперимента. Обобщить опыт по ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях исправительного учреждения закрытого типа.

5. Реализовать формирующий эксперимент.

6. Провести анализ и обобщение результатов формирующего эксперимента.

База исследования – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» (ПГГПУ) и ФКУ Пермская воспитательная колония ГУФСИН России по Пермскому краю.

Теоретическая значимость исследования – выявление и анализ теоретико-методологических предпосылок ресоциализации несовершеннолетних осужденных; диагностика и подготовка студентов к волонтерской деятельности в условиях исправительного учреждения закрытого типа.

Практическая значимость исследования определяется качественной подготовкой студентов педагогического отряда к работе с несовершеннолетними осужденными возможностью использования полученного фактологического материала при разработке ме-

тодических рекомендаций по ресоциализации несовершеннолетних осужденных.

Технология носит характер дополнительного элемента в системе воспитательных колоний, поэтому может быть органично встроена в работу учреждений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ОСУЖДЕННЫХ

1.1. Психолого-педагогические аспекты решения проблемы ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях учреждений закрытого типа

Одним из первых термин «ресоциализация» в своих работах определял Н.А. Стручков. По его мнению, в содержание понятия этого процесса следует включать не только пенитенциарный, но и постпенитенциарный период воспитательной работы с личностью⁵².

В свою очередь А.Т. Потемкина, понимает ресоциализацию как восстановление гражданином связей с обществом, налаживание прерванных им позитивных общественных связей и контактов, и в значении социальной адаптации, являющейся облегчением вхождения в социальные круги, приспособлением к изменившимся условиям жизни⁵³.

Зарубежные исследователи говорят и о том, что ресоциализация осужденных – это длительный процесс, в основе которого лежит сложный комплекс психолого-педагогических, экономических, медицинских, юридических и организационных мер, направленных на формирование у каждого осужденного способности и готовности к включению после отбытия наказания в обычные условия жизни общества⁵⁴.

52 *Стручков Н.А.* Советская исправительно-трудовая политика и роль в борьбе с преступностью. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1970. – 271 с.

53 *Потемкина А.Т.* Ресоциализация отбывших уголовное наказание как социально-правовая проблема // Проблемы социальной реабилитации отбывших уголовное наказание. Сб. научн. тр. – М.: ВНИИ МВД России, 1992. – с. 3-4.

54 *Шмидт В.Р.* Интеграция подростков в конфликте с законом: зарубежный опыт. – М., 2007. – 123 с.

Итак, ресоциализация – это процесс освоения несовершеннолетним осужденным социально принятых норм поведения в различных системах отношений.

Характеризуя осужденных подросткового возраста, необходимо отметить, что они часто извращают понятие нравственных, эмоциональных и волевых качеств. Отрицательные, с общественной точки зрения, качества приобретают для них положительное значение⁵⁵. К примеру, упрямство, наглость, «бездумная» решительность, готовность пойти на преступление, изворотливость, беспринципность, подчинение друзьям-преступникам, понимается ими как сила воли, смелость, развитость интеллекта, честность.

Неспособность адекватно оценить себя, свое место в обществе, совершенное преступление, назначенное наказание, жизнь и отношения людей проявляется в безответственности, равнодушии, беспечности, беззаботности, социальном инфантилизме.

По отношению к другим людям и коллективу для осужденных подростков типично иждивенчество, которое сопровождается проявлениями грубости, скрытности, зазнайства, лживости, нечестности. В исправительных учреждениях может происходить дальнейшее искажение нравственных представлений и закрепление их в поведении и сознании⁵⁶.

Наряду с перечисленными имеют место и положительные нравственные, интеллектуальные и эмоциональные свойства, а именно: признание своих недостатков как причин совершения преступления, осознание необходимости изменения своего отношения к наказанию и преступлению. Эти положительные проявления требуют поддержки в виде актуализации самостоятельности, настойчивости и целеустремленности осужденных.

Отбывание наказания в виде лишения свободы, порождает ряд психолого-педагогических проблем, которые нередко затрудняют

55 *Варгатюк С.В.* Психолого-педагогические проблемы ресоциализации различных категорий осужденных в учреждениях УИС // Сборник материалов Всероссийской конференции – Киров, 2017 – с. 148-152.

56 *Ковтуненко Л.В.* История становления и развития воспитательных учреждений для несовершеннолетних в России // Инновационный Вестник Регион. – 2014. – № 4(38). – С. 83-88.

социальную адаптацию лиц, освобожденных из исправительных учреждений⁵⁷:

- усвоение осужденными элементов криминальной субкультуры;
- разрыв с семьей и утрату родственных связей;
- поддержку и связь с отрицательной средой за пределами колонии;
- отсутствие возможности проявить инициативу и самостоятельность в условиях колонии;
- потеря навыков рационального использования материальных ресурсов;
- неумение принимать конструктивные решения в различных жизненных ситуациях.

1.2 Возможности волонтерского педагогического отряда студентов в решении проблемы ресоциализации несовершеннолетних подростков в условиях учреждений закрытого типа

Развитие волонтерского движения среди молодежи является важной и неотъемлемой частью системы развития добровольчества в России. Вовлечение в волонтерство способствует формированию у молодых людей ценностей социального служения, воспитанию социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей Российской Федерации⁵⁸.

Главными целями деятельности педагогического отряда являются формирование ценностей в молодежной культуре, направленных на отказ от социально опасных привычек, ориентацию на нравственные идеалы, здоровый образ жизни и оказание социальной помощи, формирование активной жизненной позиции, профилактика правонарушений в среде осужденных.

В процессе работы студентов на территории воспитательной колонии решаются следующие задачи:

57 Пайзулаева Б.А. Ресоциализация несовершеннолетних осужденных в пенитенциарных учреждениях: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Махачкала, 2011. – 19 с.

58 Хомякова М.В. Волонтерство – школа гражданской социализации молодежи // Социализация человека в современном мире в интересах устойчивого развития общества: междисциплинарный подход : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. – Калуга, 2017. – с. 724-731.

- развитие позитивной мотивации несовершеннолетних осужденных к ведению здорового образа жизни;
- отказ от криминальной субкультуры;
- профилактика вредных привычек, наркомании;
- внедрение социальных проектов, социальных программ, мероприятий, акций и участие в них;
- формирование социальных навыков;
- организация досуга несовершеннолетних осужденных как одного из звеньев профилактической работы.

Важным аспектом деятельности студентов в условиях воспитательной колонии является подход «равный – равному», преимущества и уникальность которого заключаются в привычной для несовершеннолетних осужденных среде, доступности примеров и языка общения, доверие к жизненному опыту, взаимопонимание мотивации.

Примером деятельности студентов со специфической категорией – несовершеннолетними осужденными – является опыт волонтерского отряда «Педагоги за штурвалом» факультета правового и социально-педагогического образования ПГГПУ в Пермской воспитательной колонии. Волонтерская деятельность отряда – это один из механизмов решения проблемы ресоциализации несовершеннолетних осужденных.

Начиная с 2009 года и по настоящее время одним из постоянно действующих проектов волонтерского отряда является деятельность по ресоциализации воспитанников Пермской воспитательной колонии, которая организована по двум направлениям:

- 1) системная работа по реализации воспитательных мероприятий в течение учебного года;
- 2) организация летнего лагеря в период учебных каникул.

В летнем лагере студенты под руководством преподавателей факультета и специалистов психолого-педагогической службы в колонии реализуют несколько аспектов деятельности – кружковая работа, работа киноклуба и встречи с интересными людьми, организация коллективно-творческой деятельности.

Таким образом, деятельность волонтерского отряда на территории воспитательной колонии очень важна, так как способствует

оказанию позитивного влияния на исправление осужденных, развитию личностных положительных качеств как воспитанников, так и студентов и коммуникативных навыков среди несовершеннолетних осужденных.

1.3 Модель подготовки студентов-волонтеров к деятельности по ресоциализации несовершеннолетних подростков в условиях учреждений закрытого типа

При разработке педагогической модели, мы исходили из понимания теоретической модели как создаваемой на основе определенной системы взглядов и идей общей картины явления, которая помогает понять и описать исследуемое явление.

Прогностическая, имитационная и проективная функции модели позволяют не только интерпретировать известный круг явлений, но и давать прогноз относительно возможных проявлений моделируемого объекта. Таким образом, в нашем исследовании модель выступает формой деятельности, способом действий, копией реального объекта, обладающей его основными характеристиками, а также воплощением целей и инструментом их осуществления.

Целостность модели обеспечивается пятью блоками – *целевым, концептуальным, содержательным, процессуально-технологическим, оценочно-результативным.*

Целевой блок определяет требования к организации рассматриваемого процесса. В качестве конкретной цели, однозначно определяющий результат, в нашей модели мы рассматриваем повышение эффективности ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях исправительных учреждений закрытого типа в процессе деятельности волонтерских отрядов педагогических университетов.

Концептуальный блок модели представлен методологическими подходами и принципами эффективности ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях исправительных учреждений закрытого типа в процессе деятельности волонтерских отрядов педагогических университетов. В качестве методологических оснований проектирования модели выбраны положения системного, информационного и интегративно-пространственного, деятельностного,

нормативно-правового подходов. *Системный подход* выступает ведущим при разработке модели, при рассмотрении студентов волонтерского отряда и воспитанников колонии как социальных систем, а также при обосновании взаимосвязей компонентов этих систем. *Информационный и интегративно-пространственный подходы* являются основополагающими при обосновании возможностей информационного пространства в деятельности студентов волонтерского отряда в исправительных учреждениях закрытого типа. *Деятельностный подход* означает организацию и управление целенаправленной учебно-воспитательной деятельностью воспитанника в общем контексте его жизнедеятельности – направленности интересов, жизненных планов, ценностных ориентаций, понимания смысла обучения и воспитания, личностного опыта в интересах становления субъектности подростка. *Нормативно-правовой подход* основывается на соглашении о сотрудничестве между ГУФСИН России по Пермскому краю и Пермским государственным педагогическим университетом в организации практической помощи Пермской воспитательной колонии ГУФСИН России по Пермскому краю.

Содержательный блок раскрывает программу деятельности студентов волонтерских отрядов педагогических вузов в исправительных учреждениях закрытого типа и включает в себя три этапа: адаптационные занятия для студентов-волонтеров младших курсов; работа волонтерского отряда в течение учебного года и летняя программа деятельности волонтеров.

Процессуально-технологический блок характеризуется выбором методов, средств и форм работы с несовершеннолетними осужденными в рамках данной модели. Для повышения функционирования модели необходим комплекс *педагогических условий*, реализация которых способствует повышению эффективности ресоциализации несовершеннолетних осужденных и формированию профессиональных педагогических компетенций студентов.

Оценочно-результативный блок модели заключается в выявлении критериев и показателей уровня сформированности профессиональных педагогических компетенций у студентов волонтерского отряда и диагностике уровня сформированности компонентов готовности к работе с несовершеннолетними осужденными.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО АПРОБАЦИИ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ ВОЛОНТЁРСКИХ ОТРЯДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗАКРЫТОГО ТИПА

2.1 Констатирующий эксперимент. Анализ условий Пермской воспитательной колонии для ресоциализации несовершеннолетних подростков; диагностика готовности студентов к деятельности в колонии

ФКУ «Пермская Воспитательная колония ГУФСИН России по Пермскому краю» – закрытое исправительное учреждение, в котором отбывают наказание за совершенное преступное деяние несовершеннолетние правонарушители от 14 до 19 лет. В качестве функций, осуществляемых колонией, можно выделить: реабилитационную, воспитательную, профилактическую и ресоциализирующую.

Администрация Пермской воспитательной колонии тесно сотрудничает с различными государственными и общественными организациями по вопросам жизнедеятельности учреждения, организации учебно-воспитательного и исправительного процесса, социального сопровождения.

20 ноября 2009 года было подписано соглашение о сотрудничестве между ГУФСИН России по Пермскому краю и Пермским государственным педагогическим университетом в организации практической помощи Пермской воспитательной колонии ГУФСИН России по Пермскому краю. Целью сотрудничества является практическое обучение студентов ВУЗа, а также помощь сотрудникам колонии в реализации программ воспитательной работы с несовершеннолетними осужденными, в том числе по вопросам социально-правовой реабилитации⁵⁹.

В целях проведения констатирующего эксперимента необходимо изучить готовность студентов волонтерского отряда к работе с

⁵⁹ Официальный сайт ФКУ ГУФСИН Пермская воспитательная колония Электронный ресурс – Режим доступа: <http://59.fsin.gov.ru/permskaya-vospitatelnaya-koloniya> (дата обращения 25.08.2020)

несовершеннолетними осужденными в условиях воспитательной колонии.

Для определения критериев готовности студентов волонтерского отряда к работе с несовершеннолетними осужденными в условиях воспитательной колонии нами была проанализирована литература по проблеме и проведено интервью с экспертом – педагогом психологом ФКУ «Пермская воспитательная колония ГУФСИН России по Пермскому краю».

На основе полученной информации нами было выделено и рассмотрено три основных компонента готовности к работе с несовершеннолетними осужденными:

1. Мотивация к волонтерской деятельности в рамках исправительного учреждения закрытого типа.
2. Знания психолого-педагогических особенностей контингента воспитательной колонии.
3. Эмоциональное состояние студентов-волонтеров.

В диагностике приняли участие 30 студентов третьего курса факультета правового и социально-педагогического образования Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Первичная диагностика была проведена непосредственно перед первым выездом в Пермскую воспитательную колонию.

Диагностика мотивации к волонтерской деятельности в рамках исправительного учреждения закрытого типа

Среди элементов волонтерской деятельности, наиболее важным и значимым для изучения феномена волонтерства является мотивация. Рассматривая волонтерскую деятельность как общественно значимую, мы полагаем мотивацию добровольцев детерминирующим компонентом самой сути волонтерской деятельности.

В ходе исследования нами была разработана анкета для определения уровня мотивации студентов к волонтерской деятельности в рамках исправительного учреждения закрытого типа. С её помощью мы определили уровень мотивации конкретного студента – низкий, средний или высокий.

По результатам первичной диагностики мотивации к волонтерской деятельности можно отметить, что низкий уровень мотивации

имеют 10% опрошенных, высокий уровень наблюдается у 30%, у большинства студентов сформирован средний уровень мотивации (60%).

Диагностика знаний психолого-педагогических особенностей контингента и структуры воспитательной колонии

С этой целью определения знаний студентов в данной области нами была разработана анкета, состоящая из шести открытых вопросов:

1. Что такое ресоциализация?
2. Какие психолого-педагогические особенности несовершеннолетних осужденных Вы можете назвать?
3. Какие подходы применяются к работе с несовершеннолетними осужденными?
4. Какие проблемы могут затруднить ресоциализацию?
5. Какова структура воспитательной колонии?
6. Что категорически запрещено в исправительных учреждениях закрытого типа?

Данная анкета позволяет определить уровень знаний каждого студента – низкий, средний или высокий.

Стоит отметить, что половина опрошенных студентов имеет средний уровень знаний (15 чел.), а низкий и высокий – 9 и 6 человек соответственно. Это говорит о том, что знания о несовершеннолетних осужденных и воспитательной колонии в целом на данном этапе не сформированы окончательно.

Диагностика эмоционального состояния студентов-волонтеров

На основе экспертных рекомендаций нами были выбраны три диагностических компонента, отражающих эмоциональное состояние каждого студента волонтерского отряда и необходимых для эффективной работы в воспитательной колонии: стрессоустойчивость, навыки конструктивного разрешения конфликтных ситуаций и лидерские качества.

Для измерения *стрессоустойчивости* студентов волонтерского отряда нами был использован тест С. Коухена и Г. Виллиансона.

Обработка результатов осуществлялась путем подсчета суммы баллов, набранных каждым испытуемым по всем вопросам теста.

Для изучения *навыков конструктивного разрешения конфликтных ситуаций* мы использовали методику К.Томаса «Определение доминирующего стиля поведения личности в конфликтных ситуациях». Этот тест адаптирован Н.В. Гришиной для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

Для определения лидерских качеств нами был использован тест А.Н. Лутошкина «Я – лидер», включающий в себя 48 утверждений, на которые студенты отмечали степень своего согласия или несогласия.

Таким образом, суммировав все результаты первичной диагностики по разным критериям готовности студентов к волонтерской деятельности в условиях воспитательной колонии мы определили, что на низком уровне готовности 4 студента (13% опрошенных), на среднем – 16 студентов (54%), на высоком – 10 студентов (33%).

2.2. Программа подготовки студентов волонтерских отрядов к деятельности в исправительных учреждениях закрытого типа с целью ресоциализации несовершеннолетних правонарушителей и её реализация

Виды волонтерской деятельности могут быть разнообразными. В нашем исследовании мы остановимся на таком понятии как «профессиональное волонтерство». Профессиональное волонтерство – это деятельность, направленная на получение опыта работы по избранной специальности. Для профессионального волонтера важно не только иметь доброе сердце, но и необходимые знания в той области, где он работает. Студенты ПГПУ взаимодействуют с воспитанниками Пермской воспитательной колонии, с непростой категорией общества. Для того, чтобы грамотно организовать свою деятельность с несовершеннолетними осужденными, необходимо учитывать многие психологические особенности.

Цель программы: вовлечение студентов в социально-значимую деятельность, а также деятельность, способствующую обеспечению

возможности получения необходимых профессиональных компетенций и эффективной ресоциализации несовершеннолетних осужденных.

Задачи программы:

1. Содействовать всестороннему развитию студентов, формированию активной жизненной позиции.
2. Обеспечить возможность получения студентами педагогических вузов необходимых профессиональных компетенций.
3. Создать условия для формирования у студентов опыта работы с несовершеннолетними правонарушителями.
4. Ознакомить студентов со спецификой содержания и организации образовательно-воспитательного процесса в воспитательной колонии.
5. Способствовать формированию у студентов социальной ответственности, профессиональной направленности и устойчивости в социально-педагогической деятельности.
6. Способствовать повышению эффективности ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях учреждений закрытого типа.

Целевая группа: 30 студентов Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета факультета Правового и социально-педагогического образования.

Программа деятельности студентов волонтерских отрядов состоит из трёх этапов.

Первый этап – подготовительный, включающий в себя адаптационные вводные занятия, тренинги на развитие коммуникативных и лидерских качеств, стрессоустойчивости, навыков конструктивного решения конфликтных ситуаций; встречу с представителями воспитательной колонии.

Второй этап – работа волонтерского отряда в течение учебного года: пробные выезды в колонию, проведение различного рода мероприятий минимум 1 раз в месяц.

Третий этап – летняя практика волонтеров в воспитательной колонии в течение месяца (две смены продолжительностью две недели каждая) имеет свою программу и затрагивает несколько важных аспектов.

Во-первых, это кружковая работа, которая выстраивается по запросам воспитанников колонии и возможностям студентов-волонтеров, тем самым позволяя реализовать творческий потенциал как подростков, так и будущих педагогов. Кружковая деятельность включает в себя: художественное направление (кружки «Танцевальный», «КВН», «Прикладное искусство», «Гитара», «Оригинальный жанр», «Школа ведущих» и др.); саморазвитие личности (кружки «Мастер общения», «Любители английского языка», «Форсайтеры счастливого будущего» и др.) и занятия спортом в кружках спортивной направленности (футбол, теннис, волейбол, бадминтон и др.)

Во-вторых, это работа киноклуба и встречи с интересными людьми. В работе киноклуба, используется технология медиалабораторного практикума. Воспитанникам предлагаются для просмотра фильмы, пропагандирующие общечеловеческие ценности (семья, любовь, дружба, уважение, здоровье) и организована беседа по мотивам фильма, обеспечивающая осмысление увиденного и мотивацию несовершеннолетних правонарушителей к проектированию личностных установок на счастливое будущее. Для встреч приглашаются люди разных профессий и судеб: мастера спорта, известные актеры, ТВ- и радиоведущие, бизнесмены, многодетные отцы – все те, кто личным примером в неформальной беседе помогает ребятам найти ответы на сложные вопросы в решении их проблем и преодолении трудностей в своей жизни.

В-третьих, это работа по организации коллективной творческой деятельности воспитанников колонии. КТД разрабатываются совместно с колонистами, учитывая их интересы и организаторский потенциал. Традиционно проходит спортивная Олимпиада и квесты разнообразного содержания (исторический, военный, краеведческий, географический, и т.п.), профилактические мероприятия «Нет наркотикам», «Мои права и обязанности» и т.д.

Кроме того, в программу летней деятельности включены правовые занятия для несовершеннолетних осужденных, которые позволяют студентам применить на практике свои знания в нормативно-правовой сфере, а воспитанникам – найти ответы на интересующие вопросы.

Данная программа подготовки студентов волонтерских отрядов к деятельности в исправительных учреждениях закрытого типа с целью ресоциализации несовершеннолетних правонарушителей была реализована на территории ФКУ Пермская воспитательная колония ГУФСИН России по Пермскому краю (с. Гамово).

2.3 Анализ результатов апробации Программы подготовки студентов волонтеров к деятельности в исправительных учреждениях закрытого типа с целью ресоциализации несовершеннолетних правонарушителей

После внедрения и реализации программы подготовки студентов волонтерских отрядов к деятельности в исправительных учреждениях закрытого типа с целью ресоциализации несовершеннолетних правонарушителей на территории ФКУ Пермская воспитательная колония ГУФСИН России по Пермскому краю нами была проведена вторичная диагностика компонентов готовности студентов к работе с несовершеннолетними осужденными.

Подводя общие итоги анализа диагностики компонентов готовности студентов к работе с несовершеннолетними осужденными, можно сделать выводы:

- уровень мотивации студентов к волонтерской деятельности в воспитательной колонии после внедрения программы подготовки волонтерских отрядов к деятельности в исправительных учреждениях закрытого типа с целью ресоциализации несовершеннолетних правонарушителей значительно увеличился;
- уровень знаний психолого-педагогических особенностей контингента и структуры воспитательной колонии у студентов повысился;
- некоторые компоненты эмоционального состояния студентов волонтерского отряда изменились – стрессоустойчивость частично повысилась, сформировалась способность контролировать воздействие внешних раздражителей и оставаться эмоционально спокойными в ситуации стресса; уровень навыков конструктивного разрешения конфликтных ситуаций увеличился; лидерские качества сформированы в полном объеме.

Стоит отметить, что прослеживается положительная динамика сформированности готовности студентов к работе с несовершеннолетними осужденными.

После внедрения и реализации программы подготовки волонтерских отрядов к деятельности в исправительных учреждениях закрытого типа с целью ресоциализации несовершеннолетних правонарушителей произошли изменения и в самих воспитанниках. На основе данных ФКУ Пермская воспитательная колония ГУФСИН России по Пермскому краю можно заметить, что во время реализации программы и деятельности волонтерского отряда на территории колонии (2018-2019 гг.) мер взыскания, применяемых к несовершеннолетним осужденным, было почти в два раза меньше. В свою очередь мер поощрения было почти в полтора раза больше.

Данные таблицы мер взыскания и поощрения несовершеннолетних осужденных говорят об эффективности деятельности волонтерского отряда на территории колонии, работа студентов способствовала уменьшению правонарушений и увеличению мер поощрения, применяемых к осужденным.

Кроме того, важными педагогическими и социальными аспектами волонтерской деятельности студентов являются следующие результаты, которые отмечают сотрудники колонии:

1) Отсутствие суицидального поведения у несовершеннолетних осужденных в летнее время.

2) Отсутствие дисциплинарных взысканий (воспитанники ждут встречи с волонтерами и это является стимулом для их приемлемого поведения).

3) Изменения во внешнем виде воспитанников (опрятность в одежде и активизация гигиенических навыков).

4) Изменение психологического климата в коллективе (ребята чаще улыбаются, меньше нецензурно выражаются и т.п.).

5) Меняется неформальный лидер в коллективе (авторитет и доверие в коллективе отдается подросткам не с агрессивными и властными установками, а позитивными, умеющими объединить других вокруг социально-значимой деятельности).

6) Наблюдается активность и потребность воспитанников в участии в социально-значимой деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ресоциализация несовершеннолетних осужденных – это процесс освоения социально принятых норм поведения в различных системах отношений.

Наряду с основными средствами в колонии используются и другие методы ресоциализации, способствующие проявлению положительной активности и инициативы. Одним из таких средств является волонтерская деятельность студентов в условиях исправительного учреждения закрытого типа.

Главными целями деятельности педагогического отряда являются формирование ценностей в молодежной культуре, направленных на отказ от социально опасных привычек, ориентацию на нравственные идеалы, здоровый образ жизни и оказание социальной помощи, формирование активной жизненной позиции, профилактика правонарушений в среде осужденных.

На основе имеющихся данных нами была разработана и внедрена в систему Пермской воспитательной колонии модель подготовки студентов-волонтеров к деятельности по ресоциализации несовершеннолетних подростков в условиях учреждений закрытого типа.

Прежде, чем приступить к работе в колонии, нами было выделено и рассмотрено три основных компонента готовности студентов педагогического отряда к работе с несовершеннолетними осужденными – мотивация к волонтерской деятельности в рамках исправительного учреждения закрытого типа, знания психолого-педагогических особенностей контингента воспитательной колонии и эмоциональное состояние студентов-волонтеров. После завершения программы была проведена вторичная диагностика по тем же показателям.

Подведение итогов диагностики и их анализ указывают на то, что уровень готовности студентов к деятельности в условиях учреждений закрытого типа значительно повысился.

После внедрения и реализации программы подготовки волонтерских отрядов к деятельности в исправительных учреждениях закрытого типа с целью ресоциализации несовершеннолетних правонарушителей произошли изменения и в самих воспитанниках.

Таким образом, цель данного исследования – разработка технологии деятельности волонтерского отряда студентов педагогических университетов для ресоциализации несовершеннолетних осужденных в условиях исправительного учреждения закрытого типа – достигнута. Поставленные задачи выполнены.

Проведенное теоретическое исследование и экспериментальная проверка его результатов позволили выявить перспективные направления исследования процесса ресоциализации несовершеннолетних осужденных:

- 1) непрерывное обогащение и обновление методологических основ ресоциализации, содержания педагогической среды колонии, механизмов ее влияния на осужденного;
- 2) многообразие путей внедрения и реализации на практике различных вариантов ресоциализации несовершеннолетних осужденных, которые обеспечивали бы им успешное вхождение в современное общество;
- 3) ориентация на субъектное развитие осужденного;
- 4) поиск конструктивных форм совместной работы и активизация использования специальных технологий.

Ресоциализация несовершеннолетних правонарушителей – важная задача государства и общества в отношении личности, преступившей закон. Данный процесс направлен на восстановление индивида в качестве социализированного члена общества с целью недопущения рецидива правонарушений и носит частичный характер и затрагивает по тем или иным причинам лишь отдельные социальные группы, нуждающиеся в корректировке своих представлений и принципов поведения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативно-правовые акты

1. Федеральный закон «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации» от 23.06.2016 № 182-ФЗ

Научная литература:

2. *Александров Ю.К.* Ресоциализация осужденных в пенитенциарных учреждениях ФРГ (социально-психологический аспект) – М.: Изд-во Права человека, 2001.

3. *Амирова Р.И.* Волонтерство как инновационная практика в России // Научная мысль XXI века: результаты фундаментальных и прикладных исследований: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Самара, 2017. – с. 80-81.

4. *Антонов А.Г.* О дифференцированном подходе к ресоциализации осужденных к лишению свободы // Вестник Кузбасского института. – 2015. – № 3. – с. 23-24.

5. *Богатырев И.Т.* Исправительно-трудовая педагогика: учебник / А.П. Евграфов, И.П. Зайцев и др. – М.: Изд-во Акад. МВД СССР, 1978. – 377 с.

6. *Варгатюк С.В.* Психолого-педагогические проблемы ресоциализации различных категорий осужденных в учреждениях УИС // Сборник материалов Всероссийской конференции – Киров, 2017 – с. 148-152.

7. *Веретенникова, Л.А.* Образовательный стандарт подготовки добровольца/волонтера: учебно-методическое пособие / Л.А. Веретенникова, А.П. Метелев, Е.В. Четошникова и др. – Барнаул : АлтГПУ, 2018. – 116 с.

8. *Ветошкин С.А.* Социально-педагогические технологии исправления осужденных // Педагогические технологии воспитания и образования. – Челябинск, 2011. – 44 с.

9. *Волов В.Т.* Социально-педагогические проблемы обучения в условиях пенитенциарной системы России. – Самара: БАХРАХ-М, 2008. – с. 11-31.

10. *Воронич М.В.* Методические рекомендации по внедрению программ дополнительного образования и созданию центров

волонтерских инициатив в учреждениях исполнения наказаний – Минск, 2018. – 48 с.

11. *Вшивкова А.А.* Роль воспитательно-образовательной среды воспитательных колоний уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в становлении личности несовершеннолетних осужденных // Молодой ученый. – 2018. – № 20 (206). – с.62-64.

12. *Горлова Н.И.* Организация волонтерского движения на базе высших учебных заведений России: тенденции и приоритеты развития // Вестник Московского государственного областного университета. Сер.: История и политические науки. – 2017. – № 4. – с. 124-131.

13. *Горлова Н.И.* Исторический обзор деятельности волонтерских и общественных объединений в области природоохранной деятельности // EUROPEAN RESEARCH : сб. ст. XIII Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза, 2017. – Ч. 1. – С. 185-190.

14. *Данилин Е.М., Курганов С.Е.* Характеристика осужденных, отбывающих наказание в воспитательных колониях – М.: ВНИИ МВД России, 1997. – 44 с.

15. *Деев В.П.* Основы психологии исполнения наказаний: учебное пособие / Под ред. Казаковой Е.Н. – Вологда: ВИПЭ Минюста России, 2001. – 347 с.

16. *Йошпа Н.А.* Ресоциализация несовершеннолетних, осужденных к лишению свободы: восстановительный подход: Методическое пособие. – М.: Институт права и публичной политики, 2013. – 102 с.

17. *Калинина Т.В.* К проблеме ресоциализации несовершеннолетних осужденных / Т.В. Калинина, К.А. Кораблева, И.Г. Кораблева // Молодой ученый. – 2015. – № 23.2 (103.2). – с. 55-58.

18. *Киселёв М.В., Ивашко Н.Н.* Пенитенциарная педагогика: учебное пособие. – Новокузнецк: ФКОУ ВПО Кузбасский институт ФСИН России, 2013. – 100 с

19. *Ковтуненко Л.В.* История становления и развития воспитательных учреждений для несовершеннолетних в России // Инновационный Вестник Регион. – 2014. – № 4(38). – С. 83-88.

20. *Ковтуненко Л.В.* Концепция ресоциализации несовершеннолетних осужденных в педагогической среде воспитательной колонии: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Воронеж, 2018. – 48 с.

21. *Колыженков И.М.* Задачи воспитательной колонии // Молодой ученый. – 2019. – № 21 (259). – с. 344-346.
22. *Кон И.С.* Ребенок и общество. Учебное пособие для высших учебных заведений. – М.: Академия, 2003. – 336 с.
23. *Крутицкая Е.В., Огнев А.С.* Методические рекомендации по организации и развитию волонтерства в вузе. – М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2015. – 104 с.
24. *Леус Э.В.* Адаптационные технологии ресоциализации несовершеннолетних осужденных // Психология и право. – 2012. – № 3. – с. 1-11.
25. *Львова С.В.* Организация волонтерского движения в образовательной организации : учеб.-метод. пособие : в 3 ч. / С.В. Львова, Л.Ю. Овчаренко, Ю.В. Чельшева. – М: Перо, 2018. – Ч. 1. – 101 с.
26. *Малинин В.Б.* Понятие ресоциализации осужденных и применение ее к несовершеннолетним // Ленинградский юридический журнал. – 2017. – № 3 (49). с. 189-202.
27. *Молчанова Т.Ю., Мильшина В.Г.* Зарубежный опыт ресоциализации осужденных // Молодой ученый. – 2020. – № 2 (292). – с. 129-131.
28. *Нестеров А.Ю.* Социальная адаптация несовершеннолетних осужденных в УИС России: исправительные и постпенитенциарные практики: автореф. дис. ... док. соц. Наук. – Москва, 2019. – 63 с.
29. *Нимарицина О.Ф.* О стадиях ресоциализации и социальной адаптации лиц, приговоренных к лишению свободы // Молодой ученый. – 2018. – № 51 (237). – с. 142-143.
30. *Новикова Ю.В.* Воспитательные колонии и концептуальное развитие их в будущем России // Право: история, теория, практика. Материалы II Междунар. науч. конф.– С-П: Реноме, 2013. – с. 125-130.
31. *Пайзулаева Б.А.* Ресоциализация несовершеннолетних осужденных в пенитенциарных учреждениях: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Махачкала, 2011. – 19 с.
32. *Поздняков В.М.* Ресоциализация несовершеннолетних осужденных на основе системы общественных воздействий: история и современность // Вестник РУДН, серия «Юридические науки». – 2011. – № 4. – с. 70-81.

33. *Потемкина А.Т.* Ресоциализация отбывших уголовное наказание как социально-правовая проблема // Проблемы социальной реабилитации отбывших уголовное наказание. Сб. научн. тр. – М.: ВНИИ МВД России, 1992. – с. 3-4.

34. *Предов Т.Г.* Ресоциализация преступников-рецидивистов: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1978. – 20 с.

35. *Синяева М.И.* Волонтерство как социальное явление современного общества // Коллекция гуманитарных исследований. – 2017. – № 2 (5). – с. 75-78.

36. *Старостин С.А.* Ресоциализация как одно из направлений уголовной и уголовно-исполнительной политики // Уголовная и уголовно-исполнительная политика современной России: проблемы формирования и реализации: тезисы межд. науч.-прак. конф. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2006. – 318 с.

37. *Стручков Н.А.* Советская исправительно-трудовая политика и роль в борьбе с преступностью. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1970. – 271 с.

38. *Стручков Н.А.* Некоторые аспекты исполнения наказания и перевоспитания // Воспитание и правопорядок. – 1981. – № 1. – с. 5-11.

39. *Стручков Н.А.* Курс исправительно-трудового права. Проблемы общей части. – М., 1984. – 159 с.

40. *Сурикова М.А.* Учет психологических реакций осужденных при проведении воспитательной работы сотрудниками УФСИН // Молодой ученый. – 2016. – № 15 (119). – с. 100-103.

41. *Сушко В.А.* Проявление волонтерства в современном российском обществе // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 11. – с. 43-46.

42. *Тхакохов А.А.* Проблемы профилактики преступности в молодежной среде // Молодой ученый. – 2015. – № 9 (89). – с. 889-891.

43. *Хомякова М.В.* Волонтерство – школа гражданской социализации молодежи // Социализация человека в современном мире в интересах устойчивого развития общества: междисциплинарный подход : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. – Калуга, 2017. – с. 724-731.

44. *Хусаинов Т.А.* Программа социально-психологической адаптации бывших заключенных к условиям пребывания на свободе // Молодой ученый. – 2020. – № 18 (308). – с. 414-416.
45. *Цирихова Е.В., Луканина Н.Н.* Взаимодействие суда со школьной социально-психолого-педагогической службой // Молодой ученый. – 2017. – № 1 (11). – с. 90-94.
46. *Чагин А.Е.* О роли волонтерской деятельности в студенческой среде // Молодой ученый. – 2015. – № 10 (90). – с. 1327-1329.
47. *Чигринец Е.А.* Ресоциализация осужденных к лишению свободы: вопросы многоаспектности термина // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2019. – № 4-2. – с. 64-69.
48. *Шматова С.А., Тарханова Ю.Б.* Лучшие практики добровольчества (волонтерства) в сфере организации работы по социализации осужденных: монография. – Сургут, 2019. – 28 с.
49. *Шмидт В.Р.* Интеграция подростков в конфликте с законом: зарубежный опыт. – М., 2007. – 123 с.
50. *Щербаков Е.А.* Психолого-педагогические условия ресоциализации несовершеннолетних осужденных: автореф. дис. ... канд. псих. наук. – Самара, 2009. – 24 с.
51. *Яковлева Н.Ф.* Ресоциализация несовершеннолетних осужденных: опыт Канской воспитательной колонии. – 2-е изд. стер. – М: ФЛИНТА, 2014. – 212 с.

Электронные ресурсы:

52. Официальный сайт ФКУ ГУФСИН Пермская воспитательная колония Электронный ресурс – Режим доступа: <http://59.fsin.gov.ru/permskaya-vospitatelnaya-koloniya> (дата обращения 25.08.2020)
53. Пермский краевой суд [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://oblsud.perm.sudrf.ru> (дата обращения 15.09.2020)
54. Экосистема для развития волонтерства и гражданской активности [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dobro.ru> (дата обращения 4.11.2020)

THE ACTIVITIES OF THE VOLUNTEER BRANCH AS AN EFFECTIVE MECHANISM OF RESOCIALIZATION OF MINORS IN THE CONDITIONS OF CLOSED INSTITUTIONS

Alarming tendencies of juvenile crimes persist in modern society. Social isolation, imprisonment, separation from parents and loved ones – all this changes the behavior of a teenager.

This article reveals the topic of resocialization of juvenile adolescents in closed-type correctional institutions with the help of the activities of students of the volunteer group of pedagogical universities. The psychological and pedagogical aspects of solving the problem, the possibilities of the volunteer pedagogical group of students in this direction have been studied. The model of the program of training student-volunteers for the activity of resocialization of adolescents in closed institutions and the analysis of the results of experimental work on its testing are presented.

Key words: resocialization, juvenile convicts, closed-type correctional institutions, volunteer squad, students of pedagogical universities



Суровяткина Полина Александровна,
студентка 1 курса магистратуры направления «Стратегирование в
государственном и муниципальном управлении» ФГБОУ ВО «Пермский
государственный национальный исследовательский университет»

Научный руководитель: Марголина Татьяна Ивановна, кандидат
психологических наук, профессор кафедры социальной работы и
конфликтологии ФГБОУ ВО «Пермский государственный национальный
исследовательский университет»

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ: БАРЬЕРЫ И СТИМУЛЫ ПРИМЕНЕНИЯ В РАБОТЕ С КОНФЛИКТАМИ

ЧАСТЬ 1. КЛАССИФИКАЦИЯ ВЫДЕЛЯЕМЫХ БАРЬЕРОВ И СТИМУЛОВ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР

В данной работе представлены обобщенные результаты исследования барьеров и стимулов встраивания примирительных процедур в работу с конфликтами в социальной сфере. В рамках исследования был проведен анализ литературы на предмет выявления существующих барьеров и стимулов применения процедуры медиации. Также работа содержит результаты социологического опроса, проведенного с целью изучения представлений о барьерах и стимулах встраивания примирительных технологий у студентов, специалистов (экспертов) в области примирительных процедур (медиации), государственных и муниципальных служащих и пенсионеров. На основании полученных в ходе работы результатов, были выработаны рекомендации, направленные на снятие существующих барьеров и актуализацию стимулов.

Ключевые слова: конфликт, примирительные процедуры, медиация, медиация в социальной сфере

Многие философы и социологи определяли конфликтность как естественное состояние общества, при этом выделяя у конфликта ряд позитивных (конструктивных) функций, таких как функция стимулятора социальных изменений, разрядки напряженности. Конфликт дает нам возможность узнать иную точку зрения и ознакомиться с другими системами ценностей и норм. С другой стороны, конфликт обладает негативными функциями, к которым относят: увеличение враждебности между людьми, уменьшение степени сотрудничества. В период протекания конфликта человек подвергается сильным эмоциональным переживаниям и стрессу, что негативно сказывается на всех аспектах его социального взаимодействия.

Стремление людей прибывать в гармонии друг с другом, после конфликтного взаимодействия достигать примирения, также естественно, как и само явление конфликта. Именно поэтому можно говорить о параллельном развитии конфликта и примирительных процедур, об их неразрывной связи, взаимозависимости. Изменяя представление о конфликте, мы трансформируем способы его разрешения, опираясь при этом на опыт предыдущий, то есть учитывая существующие традиции примирения.

Сейчас, на современном этапе развития примирительных процедур в России, открыто стоит вопрос о непосредственном встраивании их в различные отрасли. Прошло более 8 лет с момента вступления в силу Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», однако мы не можем говорить о повсеместном распространении и популярности этого института или иных примирительных процедур. Исходя из этого, для нас представляют интерес существующие барьеры и стимулы при внедрении процедур примирения в сфере социальных отношений.

Одной из ключевых проблем можно выделить низкую информированность общества о понятии и наличии примирительных процедур как таковых. Таким образом, целевая аудитория не просто не имеет представления о сущности процедур, но и не

знает об их существовании. В статье «Зарубежный опыт правового регулирования процедуры медиации» Н.А. Батурина характеризует понятие медиации в России как «непонятное», «неведомое» и «новомодное» слово для основной части населения, именно поэтому, по мнению автора, внедрение этого института на современном этапе будет «неэффективным и в достаточной мере необоснованным»⁶⁰.

Недостаточная информированность общества – одна из главных причин, по которой медиация в малой степени интегрирована в российскую деловую и правовую культуру по мнению О.Ю. Голубь, автора статья «Перспективы развития медиации в России». Помимо этого, в статье говорится о необходимости продвижения института медиации в контексте формирования культуры мирного разрешения или урегулирования споров именно со стороны государства⁶¹.

В статье «О проблемах и перспективах развития медиации в Пермском крае» Марголина Т.И. выделяет некоторые проблемы развития медиации, к которым относится и «предпочтительная (осознанно или неосознанно) конкурентная, соперничающая стратегия поведения в конфликте – «Победа любой ценой!»». В современном обществе практически отсутствует культура разрешения конфликта⁶².

В статье «Проблемы теории и практики медиации: психологический анализ» Н.А. Романовой выделены основные группы проблем, связанных с успешным внедрением медиации в обществе: проблемы конфликтного менталитета (особенности и традиции разрешения споров); барьеры, связанные с обучением специалистов, их подготовка, переподготовка и повышение квалификации; барьеры, связанные с особенностями личностных характеристик медиатора, не соответствием их требованиям профессиональной деятельности.

60 Батурина Н.А. Зарубежный опыт правового регулирования процедуры медиации // Перспективы становления и развития медиации в регионах. Сборник материалов I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Саратов. – 2016. -С.21-24

61 Голубь О.Ю. Перспективы развития медиации в России // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2017. Т. 17, вып. 1. Саратов. – 2017. – С.33-37

62 Марголина Т.И. О проблемах и перспективах развития медиации в Пермском крае // Медиация как культура согласия. Пермь. – 2013. – С. 18-25

Н.А. Романова указывает следующие значимые характеристики российского менталитета с точки зрения успешного внедрения примирительных процедур в жизнь общества: представления о компромиссе как проявлении слабости, потребность во внешнем императивном регулировании конфликтов, нежелании брать на себя ответственность за поиск решения сложных жизненных ситуаций, несамостоятельность принятия решений, сложившаяся в нашем социуме культура разрешения конфликтов (склонность наших сограждан к неуступчивости: уступить – значит оказаться слабым, проиграть), влечение к победе, характерное для российского менталитета, доминирование психологии победителя, свойственное русской и советской культуре⁶³.

Следующий барьер включает в себя аспекты, связанные с подготовкой специалистов в области примирительных процедур. В первую очередь, следует говорить о том, что деятельность примирителя крайне сложна, для такой работы подходит человек обладающий рядом качеств, таких как: коммуникабельность, ориентация на установление мира и согласия, уверенность в себе, умение анализировать и т.д. На первых этапах подготовки, сложно определить подходит человек для такой работы или нет, что впоследствии может привести к выпуску некомпетентного специалиста, однако, обладающего знаниями о процедурах. Конфликтующие стороны, попав на процедуру, могут разочароваться не только в специалисте, но и во всем институте примирительных процедур, отдав предпочтение традиционному способу разрешения конфликтов – суду. Так О.В. Аллаhverдова⁶⁴ и Х. Бесемер⁶⁵ указывают именно личность медиатора, как определяющую для эффективного посредничества.

Выше вопрос законодательства в сфере примирительных процедур уже поднимался, мы считаем необходимым рассмотреть

63 Романова Н.А. Проблемы теории и практика медиации: психологический анализ// Перспективы становления и развития медиации в регионах. Сборник материалов I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Саратов. – 2016. – С.97-103

64 Аллаhverдова О.В. Медиация как рациональный способ урегулирования ценностных конфликтов// Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Серия «Педагогика и психология», «Филология и искусствоведение». № 1. – 2008. – С. 110- 117

65 Бесемер Х. Медиация. Посредничество в конфликтах/ Перевод с нем. Н.В. Маловой. — Калуга: Духовное познание. – 2004. – С. 176.

пробелы Закона о медиации подробно. В первую очередь стоит отметить, что медиация является на данный момент единственной законодательно закрепленной примирительной технологией, иные примирительные процедуры пока не нашли своего отражения в норме права. Проблемы законодательства о медиации подробно представлены в коллективной статье «Проблемы применения законодательства о медиации при организации и проведении процедуры медиации», авторами которой являются Тюльканов С.Л., Никитина И.Б., Геворкова К.В. Существуют проблемы, связанные с обращением к процедуре медиации, к ним относят: наличие неясности в Законе относительно требований к оформлению соглашения о проведении процедуры медиации. Выделяют также проблемы, связанные с проведением процедуры медиации. К примеру, на данный момент законодательно не урегулирован вопрос правил раскрытия конфиденциальной информации медиатором: в каких случаях полученная информация может быть, к примеру, передана в соответствующие органы. Законодательно установлен только один вариант прекращения медиации в случае, если стороны достигли взаимоприемлемых решений – медиативное соглашение, являющееся гражданско-правовой сделкой. Авторами предложено расширить варианты прекращения процедуры медиации в случае урегулирования спора. К проблемам, связанным с оказанием медиативных услуг, относят недостаток информации о медиаторах. Законодательно не установлено как могут распространяться сведения о медиаторах и организациях, оказывающих медиативные услуги⁶⁶.

Таким образом, мы можем говорить о следующих барьерах применения примирительных процедур: психологические установки по отношению к конфликту и процессу его урегулирования, низкий уровень информированности общества о примирительных процедурах (медиации), барьеры, связанные с подготовкой и деятельностью специалистов в данной области, пробелы законодательства.

66 Тюльканов С.Л., Никитина И.Б., Геворкова К.В. «Проблемы применения законодательства о медиации при организации и проведении процедуры медиации» // <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=7986> (дата обращения: 28.08.2019)

Сфера	Особенности барьеров	
	Конфликтный менталитет	Уровень информированности
Бизнес	Возможное наличие установки «Зачем участвовать в переговорах, если у меня больше ресурсов».	Представители бизнес-сообщества не всегда информировано о возможности проведения примирительных процедур. Чаще прибегают к переговорам, придерживаясь тактике «выигрыш» – «проигрыш».
Взаимодействие граждан и органов МСУ	Схож с барьером в бизнесе, у органов МСУ изначально больше ресурсов.	В литературе отмечается, что органы власти и МСУ, наряду с медиаторами, должны продвигать примирительные процедуры, чего, зачастую, не происходит.
Семья	Страх перед возможным осуждением со стороны знакомых; Нежелание рассказывать специалисту о ситуации внутри семьи.	Отсутствие работы по продвижению новых социальных технологий, в том числе и медиации; «Медиация» – новое и непонятное слово.
Детство	Сопротивление со стороны администрации школы преобладание карательного подхода и консерватизма; Несогласие родителей на проведение процедуры с участием ребенка, так как «не принято выносить сор из избы».	В отличие от других сфер, можно говорить о том, что сфера детства в большей степени информирована о примирительных процедурах за счет работы ШСП.

Особенности барьеров	
Барьеры, связанные с подготовкой и деятельностью специалистов	Пробелы законодательства
<p>На территории страны проводятся тренинги, направленные на обучение «побеждать» в переговорах, а умению договариваться есть возможность научиться во время прохождения курса медиации.</p>	<p>Специфические барьеры в данной сфере отсутствуют.</p>
<p>Посредник должен быть референтен для обеих сторон конфликта, это существенно сужает круг лиц, которые могли бы выступать посредниками.</p>	<p>Отсутствие нормативного закрепления обязательного применения примирительных процедур (медиации) в случае возникновения конфликтов.</p>
<p>Отсутствие подготовки узких специалистов в этой области.</p>	<p>Выделяют такой барьер как «отсутствие законодательного закрепления обязательной процедуры семейной медиации», однако, нам кажется, что подобное может привести к нарушению принципа добровольности, что недопустимо.</p>
<p>Необходимость получения специалистом педагогического образования; Отсутствие медиатора в штатном расписании школы и профессии как таковой; Профессиональное выгорание.</p>	<p>Специфические барьеры в данной сфере отсутствуют.</p>

Помимо барьеров при встраивании примирительных процедур в общественные отношения, интерес также представляют и существующие стимулы для их внедрения. Стимулами, на данном этапе изучения проблемы, в нашем представлении являются преимущества тех или иных примирительных процедур.

В первую очередь, к преимуществам следует отнести закрепленные в статье 3 Федерального закона № 193-ФЗ принципы проведения процедуры, такие как добровольность, конфиденциальность, сотрудничество и равноправие сторон, беспристрастность и независимость медиатора. Никто не может принудить человека участвовать в медиации. Стороны добровольно принимают решение об участии в примирительной процедуре. У участников процедуры есть возможность ее прекращения и выхода из переговоров в любой момент. Согласно статье 5 Закона о медиации, конфиденциальность распространяется на всю полученную в ходе процедуры информацию, за исключением случаев, установленных федеральным законом и в случае, если стороны договорились об ином. Этот принцип обеспечивает высокий уровень открытости и доверия посреднику, таким образом способствуя скорейшему достижению согласованного решения. Равноправие выражается в отсутствии преимуществ у той или иной стороны, они обладают равным правом на высказывание мнения, внесения предложений и так далее. Беспристрастность и независимость медиатора – принцип выражается в том, что медиатор не может быть заинтересован в том, к какому итоговому решению придут стороны, он обязан сохранять нейтральность по отношению к обеим сторонам. В случае, если беспристрастность теряется, специалисту необходимо выйти из процедуры и порекомендовать участникам другого медиатора.

Иные преимущества процедуры медиации раскрыты в статье Вирченко Ю.А., Самохвалова Н.А. «Процедура медиации в Российской Федерации: плюсы и минусы». Авторами выделены «плюсы» медиации в сопоставлении ее с судебным про-

цессом. Процедура медиации дает возможность обсудить все вопросы, которые стороны сочтут необходимыми, в отличие от строго регламентированного судебного процесса, во время которого рассматриваются вопросы только по существу спора. Судебное решение выносится исключительно на основании норм права, а при внесудебных процедурах могут быть использованы аргументы из сферы деловой этики, что влечет за собой поливариантность результатов решений. Принятое соглашение формируется самими сторонами, что исключает возможную непредсказуемость, свойственную судебным решениям. Помимо этого, одной из задач работы медиатора является проверка достигнутых договоренностей на реальность⁶⁷.

Делая вывод, к стимулам мы можем отнести: экономия ресурсов, сохранение отношений, гибкость процедуры, принципы и правила примирительных процедур.

67 Вирченко Ю.А., Самохвалова Н.А. «Процедура медиации в Российской Федерации: плюсы и минусы» // Правовые аспекты государственного управления. – 2016. – С. 16-20

Сфера	Особенности стимулов	
	Экономия ресурсов	Отношения
Бизнес	<p>Экономия времени, денег и иных ресурсов.</p>	<p>Сохранение деловой репутации и партнерских отношений; Выстраивание диалога с целью дальнейшего сотрудничества и развития;</p> <p>Попытка разделения не только существующих ценностей, но и создание новых.</p>
Взаимодействие граждан и органов МСУ	<p>Избегание бюрократического механизма рассмотрения жалоб и их удовлетворение в более короткие сроки;</p> <p>Отпадает необходимость траты дополнительных ресурсов на заглаживание репутационных последствий органов МСУ.</p>	<p>Работа с эмоциональным аспектом;</p> <p>Установление диалоговых отношений;</p> <p>Сохранение репутации органами МСУ и доверия к ним со стороны населения.</p>
Семья	<p>Сохранение психологических ресурсов;</p> <p>Активация существующих ресурсов на поиск выхода из конфликтного взаимодействия.</p>	<p>Возможность восстановления и сохранения отношений;</p> <p>В ситуациях семейных конфликтов отношения, зачастую, играют первостепенную роль, так как от них зависит все остальное.</p>

Особенности стимулов

Гибкость процедуры	Принципы и правила процедуры
<p>Согласие сторон с принятым решением, т.к. опирается на интересы, добровольность, объективную разумность и заинтересованность в исполнении.</p> <p>Гибкость процесса, возможность выбора подходящего времени проведения и продолжительности, формы переговоров.</p>	<p>Самостоятельность сторон в принятии решения;</p> <p>Участие медиатора нивелирует риск получения непредсказуемого решения.</p> <p>Сохранение бизнеса в безопасности посредством конфиденциальности.</p>
<p>Характер урегулирования конфликта, процедура может быть выстроена с учетом пожеланий обеих сторон</p>	<p>В этой отрасли отсутствует конфиденциальность, что можно характеризовать как плюс, так как результаты переговоров будут доведены до широкой общественности посредством СМИ.</p> <p>В обязанности медиатора входит удержание баланса сил сторон, что крайне важно в конфликтах в данной сфере.</p>
<p>Демократичность и гибкость процесса.</p> <p>В принятии решении стороны основываются на свои интересах и интересах третьих лиц (детей);</p> <p>Возможность принятия нестандартного решения, согласующегося с возможностями каждой стороны.</p>	<p>Создание безопасных условий, в которых участники добровольно обсуждают интересы и потребности себя и своих детей, а также будущее;</p> <p>Осуществление посредником деятельности по проверке соглашения на реалистичность.</p>

Сфера	Особенности стимулов	
	Экономия ресурсов	Отношения
Детство	Сохранение психологических ресурсов ребенка и его родителей.	В основе лежат такие фундаментальные ценности, как уникальность каждой личности, принятие, уважение права на удовлетворение собственных потребностей, а также защиту своих интересов, но не в ущерб интересам других людей; Душевное исцеление, заглаживание вреда, восстановление отношений.

ЧАСТЬ 2. ИССЛЕДОВАНИЕ БАРЬЕРОВ И СТИМУЛОВ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР

Изучив выделяемые авторами-специалистами барьеры и стимулы встраивания примирительных процедур, а также рассмотрев опыт их применения в контексте социальной напряженности была проведена исследовательская работа. Респондентам было предложено ответить на 9 вопросов анкеты о барьерах и стимулах применения примирительных процедур в работе с конфликтами. Всего в опросе приняло участие 85 человек, среди которых были представители студенческого сообщества Пермского государственного национального исследовательского университета, эксперты в области примирительных процедур (медиации), государственные служащие, граждане пенсионного возраста. Выбор групп респондентов объясняется следующим: студенты-бакалавры направления «конфликтология» являются будущими провайдерами примирительных процедур. Специалисты (эксперты) в области примирительных процедур (медиации) являются

Особенности стимулов

Гибкость процедуры	Принципы и правила процедуры
<p>Возможность услышать и понять друг друга;</p> <p>Многообразие разработанных восстановительных программ.</p>	<p>Медиативный подход, основанный на принципах общения, открытости, уважения и взаимном принятии, направлен на повышении качества жизни всех участников учебно-воспитательного процесса;</p> <p>Помощь близких и уважаемых людей.</p>

непосредственными практиками в этой области. Две эти группы способны к объективному анализу барьеров и стимулов, так как изучают эту сферу или непосредственно работают в ней. Государственные и муниципальные служащие могут выделить барьеры и стимулы с точки зрения процесса их встраивания в работу органов государственного и муниципального управления. Пенсионеры и представители группы респондентов «Другое» являются, на наш взгляд, возможными потребителями примирительных технологий, их видение барьеров и стимулов также крайне важно для построения объективной картины исследования.

По мнению большинства респондентов сферами, в которых чаще всего возникают конфликты, являются: сфера местного самоуправления (вопросы градостроительства, благоустройства, жилищно-коммунального хозяйства), сфера здравоохранения, семейные отношения, сфера взаимоотношений граждан и органов власти, местного самоуправления. Это может быть связано с тем, что вопросы, связанные с ЖКХ, являются насущными на протяжении долгого времени, также, как и вопросы застройки тех

или иных территорий. Выбор сферы здравоохранения обоснован, вероятно, тем, что в 2019 году конфликты в этой области вышли на новый уровень, по стране прошла волна публичных протестов медицинских работников, выражающих свое недовольство относительно нарушения их трудовых прав, а также реорганизацией учреждений системы здравоохранения. Помимо этого, в качестве одного из влияющих факторов на выбор данной сферы, можно выделить эпидемиологическую ситуацию, многократно актуализирующую контакт граждан и системы здравоохранения. Сфера семейных отношений достаточно закрыта, конфликты в ней протекают, в основном, на межличностном уровне и редко выходят за пределы круга семьи. Специалисты (эксперты) в области примирительных процедур (медиации) выделяют эту сферу, как высококонфликтную, чаще, в связи с тем, что работают непосредственно с конфликтами в семейной сфере и знают насколько часто могут возникать и серьезно протекать конфликты в этой области. Сферу взаимоотношений граждан и органов власти, местного самоуправления чаще, нежели другие группы респондентов избирали, как наиболее конфликтную, государственные и муниципальные служащие, а также пенсионеры. Таким образом, можно говорить о том, что государственные и муниципальные служащие видят и не отрицают наличие конфликтов в сфере их трудовой деятельности. Пенсионеры, вероятно, чаще, чем иные группы респондентов обращаются в органы власти и местного самоуправления за помощью, однако сталкиваются там с неприветливым и конфликтогенным общением. Студенты были единственной группой респондентов, кто выбрал сферу экологии, как одну из тех, в которой чаще всего возникают конфликты.

В большинстве своем (88%) респонденты уверены в том, что технологии урегулирования/разрешения конфликтов существуют. Лишь 2% опрошенных считают, что таких технологий нет. Это свидетельствует о том, что у Пермского края большой потенциал в разрешении/урегулировании конфликтов.

74% опрошенных избирают примирительные процедуры (переговоры, медиация), как наиболее эффективные способы урегулирования/разрешения конфликтов. Таким образом, результаты

опроса превосходят ожидания почти в 2 раза. Из этого мы можем предположить, что в Пермском крае, в сравнении с другими регионами, гражданам знакомо понятие примирительных процедур, а мирные способы разрешения/урегулирования конфликтов, по мнению, респондентов, одни из самых эффективных. В качестве действенного метода опрошенными отмечается обращение к Уполномоченному по правам человека в Пермском крае, что свидетельствует о сформированном доверии к этому институту. Судебное разбирательство также считается эффективным, что говорит о приверженности респондентов к стандартному способу урегулирования споров. Всего 19% опрошенных считает, что меры административного наказания и принуждения являются эффективным методом урегулирования/разрешения конфликтов, что в очередной раз доказывает стремление респондентов к мирному и конструктивному взаимодействию в рамках процесса работы с конфликтом.

67% опрошенных видят барьеры встраивания примирительных процедур в работу с конфликтами, 20% затрудняются ответить и 13% уверены, что барьеры для применения примирительных технологий не существует. Не смотря на отрицательный контекст вопроса, результат в 67% можно интерпретировать как положительный, то есть респонденты могут объективно оценить современное положение примирительных процедур в системе разрешения/урегулирования конфликтов, а также выделить реально существующие барьеры.

Предположение о том, что барьер, связанный с отсутствием информации у граждан о примирительных технологиях разрешения конфликтов, будет избран большинством респондентов в качестве одного из самых распространенных, подтвердилось, несмотря на высокий уровень информированности респондентов. Более 90% респондентов, давших ответ на данный вопрос, выбрали именно этот вариант ответа. Также по мнению участников исследования, основными барьерами является отсутствие нормативных актов по применению примирительных процедур, а также отсутствие нормативов оплаты труда. Следует предположить, что преодоление одного из указанных барьеров поспособствует

исчезновению других, то есть повышение уровня спроса на примирительные процедуры путем распространения информации будет влиять на формирование предложения, что в свою очередь, приведет к принятию законодательства и формированию нормативов оплаты в рамках удовлетворения потребности населения. Стоит обратить внимание на то, что студенты, чаще, чем иные группы респондентов указывали такой барьер как не востребованность на рынке труда кадров «миротворцев» – конфликтологов, медиаторов, посредников. Это может свидетельствовать о том, что у студентов-конфликтологов есть некоторая неуверенность в том, что их специальность будет востребована, что в последствии может повлиять на дальнейший выбор профессии не по специальности.

В отличии от распределения барьеров, процентное соотношение стимулов не так велико. Так как чаще всего в качестве одного из барьеров респондентами было выбрано отсутствие информации, следовательно, наиболее часто избираемым стимулом стало создание системы информирования граждан о центрах разрешения конфликтов, медиации и посредничестве. Также участники исследования в 55% случаев отмечали в качестве одного из стимулов нормативное закрепление возможности урегулирования/ разрешения конфликтов с применением примирительных процедур.

ЧАСТЬ 3. РЕКОМЕНДАЦИИ

На основании проведенного анализа литературы и исследовательской работы мы предлагаем следующий перечень рекомендаций, направленный на преодоление существующих барьеров и актуализацию стимулов встраивания примирительных процедур в работу с конфликтами.

1) Возвращение к уже созданным практикам применения примирительных процедур при разрешении конфликтов в бюджетных отраслях (здравоохранение, соц. защита), но по каким-либо причинам, приостановленным (к примеру, обучение врачей медицинским технологиям);

2) Создание инфраструктуры для сферы местного самоуправления в виде организаций, центров, основными задачами которых будут являться: реализация медиативных практик, мониторинг уровня конфликтности сферы, проведение информационной кампании о возможностях применения примирительных процедур;

3) Продолжение обучения государственных, муниципальных служащих основам разрешения конфликта;

4) Закрепление для государственных, муниципальных служащих обязательного требования по прохождению курсов по основам урегулирования конфликтов перед поступлением на работу в орган управления, а также встраивание в программу высшего образования по направлению «государственное, муниципальное управление» предмета, связанного с конфликторазрешением;

5) Встраивание в работу органов управления социальной сферы системы конфликтологической экспертизы, проводимой на предмет выявления рисков принятия того или иного административного решения;

6) Создание проектного офиса по организации деятельности с привлечением преподавателей и активного студенческого конфликтологического сообщества для информирования граждан о примирительных процедурах (медиации);

7) Проработка варианта взаимодействия со СМИ и СМК на предмет распространения информационных роликов и публикаций в соц. сетях;

8) Дальнейшая работа над проектом Закона о примирительных процедурах, активное его продвижение;

9) Создание рабочих мест в учреждениях социальной сферы с установкой нормативов оплаты труда медиаторов и посредников через расчет примерной стоимости процедуры;

11) Включение в профориентационные тесты для школьников профессии «медиатора», а также возможности выявления склонности к деятельности специалиста в области примирительных процедур.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Батурина Н.А. Зарубежный опыт правового регулирования процедуры медиации // Перспективы становления и развития медиации в регионах. Сборник материалов I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Саратов. – 2016. – С.21-24
2. Голубь О.Ю. Перспективы развития медиации в России // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2017. Т. 17, вып. 1. Саратов. – 2017. – С.33-37
Марголина Т.И. О проблемах и перспективах развития медиации в Пермском крае // Медиация как культура согласия. Пермь. – 2013. – С. 18-25
3. Романова Н.А. Проблемы теории и практика медиации: психологический анализ// Перспективы становления и развития медиации в регионах. Сборник материалов I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Саратов. – 2016. – С.97-103
4. Аллахвердова О.В. Медиация как рациональный способ урегулирования ценностных конфликтов//Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Серия «Педагогика и психология», «Филология и искусствоведение». № 1. – 2008. – С. 110-117
5. Бесемер Х. Медиация. Посредничество в конфликтах/ Перевод с нем. Н.В. Маловой. – Калуга: Духовное познание. – 2004. – С. 176.
6. Тюльканов С.Л., Никитина И.Б., Геворкова К.В. «Проблемы применения законодательства о медиации при организации и проведении процедуры медиации» // <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=7986> (дата обращения: 28.08.2019)
7. Вирченко Ю.А., Самохвалова Н.А. «Процедура медиации в Российской Федерации: плюсы и минусы» // Правовые аспекты государственного управления. – 2016. – С. 16-20

RECONCILIATION PROCEDURES: BARRIERS AND INCENTIVES TO USE IN DEALING WITH CONFLICTS

This scientific paper presents the generalized results of a study of barriers and incentives for embedding reconciliation procedures in work with conflicts in the social sphere. The study analyzed the literature to identify existing barriers and incentives to use the mediation procedure. The work also contains the results of a sociological survey conducted in order to study the ideas about the barriers and incentives for embedding conciliation technologies among students, experts in the field of reconciliation procedures (mediation), government and municipal workers and pensioners. Recommendations aimed at removing existing barriers and updating incentives were developed on the results obtained in the course of the work based.

Key words: conflict, reconciliation procedures, mediation, mediation in the social sphere

Содержание

**ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО УПОЛНОМОЧЕННОГО
ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В ПЕРМСКОМ КРАЕ 3**

**Вшивкова Евгения Васильевна
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННЫХ
ПРАВ ГРАЖДАН РФ НА ПОЛЬЗОВАНИЕ
УСЛУГАМИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
(НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ПЕРМИ) 6**

**Голдобин Иван Сергеевич
СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГРАЖДАН
В ПЕРИОД УГРОЗЫ РАСПРОСТРАНЕНИЯ
КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ:
ПРАВОВОЙ АСПЕКТ 32**

**Добрынина Анастасия Юрьевна
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОЛОНТЕРСКОГО ОТРЯДА
КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ
РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
ПОДРОСТКОВ В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ЗАКРЫТОГО ТИПА 52**

**Суровяткина Полина Александровна
ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ:
БАРЬЕРЫ И СТИМУЛЫ ПРИМЕНЕНИЯ
В РАБОТЕ С КОНФЛИКТАМИ 77**

Отпечатано в типографии «Форвард-С» (ИП Худяков С. А.).
614033, г. Пермь, ул. Куйбышева, 140б.
Тел. (342) 205-54-41. E-mail: forward-s2011@yandex.ru
Тираж 200 экз. Заказ № 5147



Обращайтесь, вам помогут!

**Уполномоченный
по правам человека в Пермском крае**

МИКОВ

Павел Владимирович

 614006, г. Пермь, ул. Ленина, 51, каб. 230

 8 (342) 217-76-70, 8 (342) 235-14-57

 ombudsman@uprc.permkrai.ru

 www.ombudsman.perm.ru

**Приемная Уполномоченного
по правам человека в Пермском крае**

 г. Пермь, ул. Куйбышева, 8
(вход со стороны ул. Куйбышева)

Дни приема: каждый вторник с 10-00 до 13-00,
четверг с 17-00 до 20-00. Дистанционный прием
граждан сотрудниками аппарата осуществляется
через центры правовой информации центральных
библиотек согласно утвержденному графику

**Государственная приемная
Уполномоченного по правам человека
в Коми-Пермяцком округе**

 г. Кудымкар, ул. 50 лет Октября, 30

 (8-34-260) 4-78-05

Дни приема: каждый вторник с 10-00 до 13-00,
четверг с 17-00 до 20-00