

ФЕДЕРАЛЬНОЕ СТАТИСТИЧЕСКОЕ НАБЛЮДЕНИЕ

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ГАРАНТИРУЕТСЯ ПОЛУЧАТЕЛЕМ ИНФОРМАЦИИ

Нарушение порядка предоставления первичных статистических данных или несвоевременное предоставление этих данных, либо предоставление недостоверных первичных статистических данных влечет ответственность, установленную Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях

ВОЗМОЖНО ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ

**СВЕДЕНИЯ О ПРИОСТАНОВКЕ (ЗАБАСТОВКЕ)
И ВОЗОБНОВЛЕНИИ РАБОТЫ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ**

за _____ 20 ____ г.

Предоставляют:	Сроки предоставления
юридические лица (кроме субъектов малого предпринимательства), осуществляющие все виды экономической деятельности: – территориальному органу Росстата в субъекте Российской Федерации по установленному им адресу	на 2 день после отчетного периода

Форма № 1-ПР

Приказ Росстата:
Об утверждении формы
от 24.07.2020 № 412
О внесении изменений (при наличии)
от _____ № ____
от _____ № ____

Месячная

Наименование отчитывающейся организации _____			
Почтовый адрес _____			
Код формы по ОКУД	Код		
	отчитывающейся организации по ОКПО (для территориально обособленного подразделения и головного подразделения юридического лица – идентификационный номер)		
1	2	3	4
0606009			

№ строки	Показатели	Единица измерения	
1	2	3	5
01	Дата приостановки работы (начала забастовки) число		
02	месяц		
03	Дата возобновления работы число		
04	месяц		
05	Продолжительность забастовки	сут	
06	Среднесписочная численность работников организации, за месяц, предшествующий забастовке	чел	
07	Численность работников, непосредственно вовлеченных в забастовку в отчетном месяце	чел	
08	Численность работников, косвенно вовлеченных в забастовку в отчетном месяце	чел	
	Материальный ущерб		
	По забастовкам продолжительностью менее одной смены (дня):		
09	Потери рабочего времени	чел. ч	
10	Не произведено продукции (не выполнено работ) в фактически действующих ценах	руб	
	По забастовкам продолжительностью одна смена (день) и более:		
11	Потери рабочего времени в отчетном месяце для работников, непосредственно вовлеченных в забастовку	чел. дн	
12	Не произведено продукции (не выполнено работ) в фактически действующих ценах в отчетном месяце	руб	
13	Число организаций, которым из-за забастовки была прекращена поставка продукции в отчетном месяце	ед	
	По переходящим забастовкам		
14	Численность работников, непосредственно вовлеченных в забастовку со дня начала забастовки	чел	
15	Численность работников, косвенно вовлеченных в забастовку со дня начала забастовки	чел	

Справка

Причины забастовки (может быть указано несколько причин):	Код:

Должностное лицо, ответственное за предоставление первичных статистических данных (лицо, уполномоченное предоставлять первичные статистические данные от имени юридического лица)

(должность)

(Ф.И.О.)

(подпись)

(номер контактного
телефона)

E-mail: _____

« _____ » _____ 20__ год
(дата составления
документа)

Указания по заполнению формы федерального статистического наблюдения

Форму федерального статистического наблюдения 1-ПР «Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов» (далее – форма) предоставляют юридические лица (кроме субъектов малого предпринимательства), осуществляющие все виды экономической деятельности.

Форма предоставляется в конце отчетного месяца в случае наличия в отчетном месяце факта приостановки работы (забастовки), произошедшей в результате коллективного трудового спора, или возобновлении работы трудовым коллективом (окончание забастовки), независимо от порядка проведения предзабастовочных процедур и результатов рассмотрения в суде заявлений о признании забастовки незаконной.

Форма предоставляется в территориальные органы Росстата только при наличии наблюдаемого явления. В случае отсутствия явления отчет по форме в территориальные органы Росстата не предоставляется.

При наличии у юридического лица обособленных подразделений¹ настоящая форма заполняется как по обособленному подразделению, так и по юридическому лицу без этих обособленных подразделений.

Заполненная форма предоставляется в территориальные органы Росстата по месту фактического осуществления деятельности юридического лица (обособленного подразделения).

Форму предоставляют также филиалы, представительства и подразделения действующих на территории Российской Федерации иностранных организаций в порядке, установленном для юридических лиц.

При наличии у юридического лица обособленных подразделений, осуществляющих деятельность за пределами Российской Федерации, сведения по ним в настоящую форму не включаются.

Временно неработающие организации, на которых в течение части отчетного периода имели место производство товаров и оказание услуг форму предоставляют на общих основаниях с указанием, с какого времени они не работают.

Организации-банкроты, на которых введено конкурсное производство, не освобождаются от предоставления сведения по форме федерального статистического наблюдения. Только после вынесения определения арбитражного суда о завершении в отношении организации конкурсного производства и внесении в единый государственный реестр юридических лиц записи о его ликвидации (п. 3 ст. 149 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» организация-должник считается ликвидированной и освобождается от предоставления сведений.

При реорганизации юридического лица в форме преобразования юридическое лицо, являющееся правопреемником, должно предоставлять отчет по форме в срок, указанный на бланке формы, с начала отчетного месяца, в котором произошла реорганизация юридического лица.

¹ Обособленное подразделение организации – любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. Признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение. При этом рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца (п. 2 ст. 11 Налогового кодекса Российской Федерации).

Руководитель юридического лица назначает должностных лиц, уполномоченных предоставлять первичные статистические данные от имени юридического лица (в том числе в обособленных подразделениях).

В адресной части формы указывается полное наименование отчитывающейся организации в соответствии с учредительными документами, зарегистрированными в установленном порядке, а затем в скобках – краткое наименование. На бланке формы, содержащей сведения по обособленному подразделению юридического лица, указывается наименование обособленного подразделения и юридического лица, к которому оно относится.

По строке «Почтовый адрес» указывается наименование субъекта Российской Федерации, юридический адрес с почтовым индексом; если фактический адрес не совпадает с юридическим, то указывается также фактическое местонахождение респондента (почтовый адрес). Для обособленных подразделений, не имеющих юридического адреса, указывается почтовый адрес с почтовым индексом.

В кодовой части титульного листа формы на основании Уведомления о присвоении кода ОКПО (идентификационного номера), размещенного на интернет-сайте Росстата по адресу: <http://websbor.gks.ru/online/#!/gs/statistic-codes>, отчитывающаяся организация проставляет:

код по Общероссийскому классификатору предприятий и организаций (ОКПО) – для юридического лица, не имеющего территориально обособленных подразделений;

идентификационный номер – для территориально обособленного подразделения юридического лица и для головного подразделения юридического лица.

В качестве головного подразделения юридического лица выступает обособленное подразделение, где находится администрация предприятия или местонахождение которого соответствует зарегистрированному юридическому адресу.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях (Трудовой кодекс Российской Федерации).

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (Трудовой кодекс Российской Федерации).

Форма № 1-ПР не составляется при остановке работы из-за недопоставки оборудования, сырья, материалов, комплектующих деталей в организациях-смежниках.

Форма № 1-ПР составляется на одну забастовку.

Одной забастовкой следует считать:

временные приостановки работы, связанные с одним трудовым спором, который затронул работников одного территориально обособленного подразделения (организации) в одно время;

временные приостановки работы, связанные с одним трудовым спором, который затронул работников нескольких территориально обособленных подразделений в рамках одного предприятия (одной организации) в одно время;

временные приостановки работы, связанные с одним трудовым спором, который затронул работников одного территориально обособленного подразделения в разное время, если приостановки работы происходили в пределах отчетного месяца;

временные приостановки работы, связанные с одним трудовым спором, который затронул работников нескольких территориально обособленных подразделений в рамках одного предприятия (одной организации) в разное время, если приостановки работы происходили в пределах отчетного месяца.

Продолжительность забастовки определяется количеством рабочего времени. В качестве минимальной продолжительности забастовки для учета принимается один час. Строка 05 заполняется только по забастовкам продолжительностью более одного рабочего дня (смены). Продолжительность забастовки, которая длится более одного полного рабочего дня (одной смены), учитывается в рабочих днях со дня начала акции первой группой вовлеченных работников до дня ее окончания последней группой работников, непосредственно вовлеченных в забастовку. Дни перерыва в акции не включаются.

Началом забастовки² следует считать дату прекращения работы первой группой непосредственно вовлеченных работников или перехода к осуществлению минимума необходимых работ (услуг) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Окончанием забастовки² следует считать дату окончания акции последней группой работников, непосредственно вовлеченных в забастовку.

Забастовка, начавшаяся и не закончившаяся в календарном месяце, считается *переходящей* независимо от ее продолжительности. Переходящей считается также забастовка, связанная с одним трудовым спором, который затронул работников одного территориально обособленного подразделения (организации) или нескольких территориально обособленных подразделений в рамках одного предприятия (одной организации) в разное время, если приостановки работы происходили в пределах отчетного месяца и к концу отчетного месяца акция последней группы вовлеченных работников не закончилась.

Под **численностью работников, непосредственно вовлеченных в забастовку**², понимается численность работников, принимавших непосредственное участие в забастовке, независимо от того, было ли это в течение всей продолжительности акции или в течение части времени. Занятые неполное рабочее время включаются на том же основании, что и работающие полное время. Не учитываются работники, отсутствовавшие на рабочем месте по таким причинам, как болезнь, ежегодный или другой отпуск, командировка.

Если в первые дни забастовки в ней принимало участие только одно или несколько подразделений, а в последующие к ним присоединились новые подразделения, необходимо указывать численность всех работников, принимавших участие в забастовке.

В **численность работников, косвенно вовлеченных в забастовку**² включаются работники, вынужденно не работающие по причине забастовки в смежных подразделениях данной организации.

По переходящим забастовкам численность работников, непосредственно вовлеченных в забастовку и численность работников, косвенно вовлеченных в забастовку, учитывается как за отчетный период (строки 07, 08), так и за период со дня начала забастовки (строки 14, 15).

Потери рабочего времени в связи с забастовкой учитываются по работникам, непосредственно вовлеченным в забастовку.

Количество времени не отработанного участниками забастовки, определяется как количество времени, не отработанного вовлеченными работниками за каждый день забастовки.

² Здесь и далее значение понятия приведено исключительно в целях заполнения настоящей формы.

В число человеко-дней потерь рабочего времени в связи с забастовками не включаются выходные, праздничные и вторые дни отдыха. При заполнении строки 11 «Потери рабочего времени, человеко-дней» при многосменном режиме работы в организации, если в один день, например, бастовала 1-я смена (1200 человек) и 2-я смена (1000 человек), а 3-я смена (800 человек) бастовала только половину смены, в отчете будет показана следующая величина потерь рабочего времени: $1200 \text{ человеко-дней (1-я смена)} + 1000 \text{ человеко-дней (2-я смена)} + 800 \text{ человек} \cdot 0,5 \text{ дней (3-я смена)} = 2600 \text{ человеко-дней}$.

Если работники, непосредственно участвовавшие в забастовке, присутствовали на рабочих местах и выполняли минимум необходимых работ (услуг), то потери рабочего времени рассчитываются по пропорции следующим образом.

Например: бастовало 30 человек в течение 7 дней, при этом выполняемый ими минимум необходимых работ (услуг) составлял 20 % от обычно выполняемых ими функций. Таким образом, потери рабочего времени составят:

$$\frac{30 \cdot 7 \cdot (100 - 20)}{100} = 168 \text{ человеко-дней.}$$

В случае прекращения в дни забастовки поставок продукции по договорам по строке 13 показывается число организаций, которым поставка продукции прекратилась.

При заполнении справки, наряду с указанием причин забастовки, необходимо проставить их коды. При этом предлагается руководствоваться следующими кодами:

08 – проблемы, касающиеся заработной платы, премий и других выплат (например, низкая заработная плата, методы подсчета ее и условия выплаты);

09 – несвоевременность выплаты заработной платы;

02 – проблемы, касающиеся условий труда (таких как сокращение или увеличение количества часов работы, организация работы, а также охрана здоровья и безопасности на рабочем месте);

03 – проблемы кадровой политики в организации, (например, перемещение кадров, пересмотр штатного расписания должностей, закрытие организации, сокращение штатов и увольнения);

04 – другие проблемы дискриминации, ограничения свободы, нарушение трудового законодательства;

05 – забастовка сочувствия и солидарности (например, активная поддержка группы рабочих со стороны других рабочих, хотя, последние не имеют прямой заинтересованности в конкретном трудовом конфликте);

06 – забастовка протеста (например, выражение недовольства правительственной политикой или решениями, влияющими на условия труда);

07 – другие не перечисленные причины.