КОЛЛЕКТИВНЫЕ СУБЪЕКТЫ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Нуштайкина К. В.

кандидат юридических наук, доцент кафедры социального права Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, 66, kseniya.nushtaikina@uapa.ru

УДК 35.088.8
ББК 67.401.02

Цель. Рассмотрение особенностей реализации социального партнерства на государственной службе, возможность объединения служащих на общих собраниях служащих в качестве коллективного субъекта социального партнерства.

Методы. Исследование базируется на сравнении норм законодательства по вопросам представителей работников, анализа примеров законодательного оформления.

Результаты и практическая значимость. Автором сделан вывод о значении общего собрания служащих при реализации социального партнерства на государственной службе. Усиление полномочий, детализация правового статуса в нормах права общего собрания окажет влияние на развитие демократических основ применительно в отношении государственных служащих. Данный коллективный субъект рассматривается автором как наиболее приемлемая форма участия государственных и муниципальных служащих в социальном партнерстве.

Научная новизна. Наряду с известными субъектами трудовых отношений автор особо выделяет альтернативного представителя в социальном партнерстве такого как общее собрание служащих. Предполагается, что такой представительный орган наиболее адаптирован для государственных и муниципальных служащих, в которых не сформированы профсоюзные организации.

Ключевые слова: государственные гражданские и муниципальные служащие, коллективный субъект, социальное партнерство, общее собрание работников.

COLLECTIVE ACTORS IN SOCIAL PARTNERSHIP ON STATE CIVIL AND MUNICIPAL SERVICE

Nushtaykina K. V.

candidate of Law, Associate Professor of the Chair of Social Law of the Ural Institute of Management – branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 620990, Russia, Ekaterinburg, 8th March str., 66, kseniya.nushtaikina@uapa.ru

Purpose. The peculiarities of implementation of social partnership in the public service, the possibility of unions of employees in the General meetings serve as the collective subject of social partnership.

Methods. The study is based on the comparison of the norms of legislation on workers ' representatives, analysis of examples of legislative design.

Results and practical significance. The author makes a conclusion about the meaning of the General meeting of employees in the implementation of social partnership in the public service. Strengthening the powers, details of legal

© Нуштайкина К. В., 2018

status in the law the General meeting will have an impact on the development of democratic principles applied in respect of public servants. This collective subject is considered by the author as the most appropriate form of participation of state and municipal employees in social partnership.

Scientific novelty. Along with well-known subjects of labor relations, the author highlights the alternate representative in social partnership such as the General meeting of employees. It is hoped that this representative body is the most adapted for state and municipal employees, which has not formed a trade Union organization.

Key words: public civil and municipal servants, a collective entity, social partnership, the General meeting of employees.

Динамично развивающийся институт социального партнерства, имеющий большие исторические корни и достаточно всесторонне урегулированный трудовым правом, не всегда получает свою реализацию на государственной гражданской службе. Не смотря на то что Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] предусматривает возможность образования в государственных органах профсоюзной организации и право гражданскому служащему вступать в эти организации, возможность принятия и регулирования отдельных условий прохождения гражданской службы на основе принятия коллективного договора. Поскольку указанный закон является базовым, регулирующим правовое положение гражданских служащих и все существенные условия прохождения гражданской службы, тем не менее, в нем еще не урегулированы исчерпывающим образом многие аспекты отношений на гражданской службе. Поэтому он обоснованно предусматривает применение отдельных положений трудового законодательства и иных нормативныо правовых актов, содержащих нормы трудового права, к отношениям, связанным с гражданской службой (ст. 73).

Договорное регулирование социально-трудовых отношений, являющееся проявлением принципа свободы труда, позволяет реализовать в полной мере потребности субъектов социального партнерства на основе принципа свободы труда. Л. Ю. Бугров справедливо полагал, что «есть убеждение в том, что требуется расширять правила распространения норм Трудового кодекса РФ на отношения по поводу государственной гражданской, государственной правоохранительной и муниципальной службы» [2, с. 12]. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Конвенция МОТ № 87 Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию от 9 июля 1948 г. [3; 4] закрепляют возможность установления законных ограничений пользования правом на ассоциацию (объединение) для лиц, входящих в состав вооруженных сил и полиции.

Необходимость соответствующих видов и форм социального партнерства возникает повсеместно, так, например, при создании комиссий по служебным спорам, в которые выборный орган профсоюзной организации должен делегировать своих представителей в качестве обязательного участника рассмотрения служебных конфликтов.

Социальное партнерство на государственной гражданской службе необходимо рассматривать в качестве системы взаимоотношений между гражданскими служащими и представителями нанимателя, направленной на согласование интересов гражданских служащих и представителей нанимателя (государства) по локальному регулированию социально-служебных условий прохождения государственной гражданской службы.

Социальное партнерство может осуществляться в следующих формах: переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимных консультаций по вопросам регулирования социально-служебных и иных непосредственно связанных с ними отношений; обеспечения гарантий прав гражданских служащих и совершенствования законодательства о гражданской службе и локальных актов государственного органа; участия гражданских служащих, их представителей в изменении социально-служебных условий прохождения гражданской службы; участия представителей гражданских служащих и представителя нанимателя в досудебном разрешении служебных споров.

Особенности применения норм социального партнерства на гражданской службе должны устанавливаться федеральными законами, принятие которых в настоящее время носит желаемый (предполагаемый) характер, поскольку специальные нормативно-правовые акты (законы), равно как и отдельные правовые нормы по социальному партнерству на гражданской службе, предназначенные отразить специфику отдельных отраслевых видов государственной службы, пока не существуют.

Представителями гражданских служащих в социальном партнерстве могут быть: профессиональные

союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые гражданскими служащими.

Интересы гражданских служащих в государственном органе при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также рассмотрении служебных споров гражданских служащих с представителем нанимателя осуществляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые гражданскими служащими.

Гражданские служащие, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации государственного органа представлять их интересы во взаимоотношениях с представителем нанимателя.

При отсутствии профсоюзной организации в государственном органе интересы гражданских служащих могут представлять выбранные ими на общем собрании (конференции) представители. Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Для обеспечения регулирования социально-служебных отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Содержание и структура коллективного договора гражданских служащих определяются сторонами с учетом особенностей правового положения, задач и функций, а также источников финансирования государственного органа. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства гражданских служащих и представителя нанимателя по следующим вопросам:

- особенности регулирования оплаты труда (денежного содержания) с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- повышение квалификации, подготовка и переподготовка, условия высвобождения гражданских служащих;
- гарантии и льготы гражданским служащим, совмещающим службу с обучением;
- оздоровление и обеспечение отдыха гражданских служащих и членов их семей;

В коллективном договоре с учетом финансово-экономических возможностей государственного органа могут устанавливаться льготы и преимущества для гражданских служащих, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями в пределах предусмотренных средств.

Неурегулированность вопросов социального партнерства на государственной гражданской службе ведет к нарушениям законодательства со стороны нанимателя в отношении государственного гражданского служащего.

В частности, ст. 28 вышеуказанного закона № 79 содержит положение о том, что представитель нанимателя обязан информировать выборный профсоюзный орган гражданских служащих данного государственного органа о возможном расторжении служебного контракта с гражданским служащим только в том случае, если основанием увольнения гражданского служащего с гражданской службы является сокращение замещаемой им должности.

Подобная информация должна быть доведена до выборного профсоюзного органа гражданских служащих данного государственного органа в письменной форме и не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности гражданской службы. В случае отсутствия действующего полноценного профсоюза, положение служащих ухудшается по сравнению с действующим законодательством.

Сложившиеся тенденции относительно «профсоюзного монополизма» преувеличены, поскольку, если работники не объединены в какие-либо представительные органы, профессиональный союз, объединяющий более половины служащих, будет представлять интересы всех работников, например, в случае ведения коллективных переговоров. Прежде всего это не указывает на монополизм, поскольку служащие не становятся автоматически членами данного профсоюза, а кроме того существует ничем не ограниченное право объединиться в иной представительный орган и самостоятельно представлять свои интересы.

Необходимо отметить, что какие-либо особенности представительства интересов работников на государственной гражданской службе отсутствуют. Служащие могут объединяться как в профсоюзы, так и в иные представительные органы, в частности таким органом может выступать общее собрание служащих по аналогии с общим собранием работников, которое не требует дополнительного формального создания.

Участие общего собрания служащих в качестве альтернативного представительного органа работников имеет объективные основания, в задачу государства входит создание необходимых организационно-правовых предпосылок для развития сотрудничества между работниками и работодателями. Достичь этого можно лишь с помощью обеспечения дополнительной социальной защиты интересов служащих, посредством

внесения изменений как действующее законодательство, так и принятие специальных нормативно правовых актов. Для этого следует установить конкретные механизмы, обеспечивающие участие служащих в реализации социального партнерства посредством создания представительных органов, в частности альтернативного общего собрания.

Литература:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79-ФЗ. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
2. *Бугров Л. Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. 236 с.
3. Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. №12.
4. О свободе ассоциации и защите прав на организацию: Конвенция МОТ №87 от 9 июля 1948 г. // Международная организация труда; конвенции, документы, материалы. М.: Дело и Сервис, 2007.

References:

1. On the Civil Service of the Russian Federation: Federal Law №79-FL of 27 July 2004. Access from ref.-legal system “ConsultantPlus”.
2. *Bugrov L. Yu.* Problems of labor freedom in the labor law of. Perm, 1992. 236 p.
3. International Covenant on Civil and Political Rights of December 16, 1966 // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 1994. №12.
4. On Freedom of Association and Protection of the Rights to Organization: ILO Convention №87 of 9 July 1948 // International Labor Organization; conventions, documents, materials. M.: Case and Service, 2007.