

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой ТиСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ОСНОВА В ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ
ПРАВ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ
СЛУЖБЫ МЧС РОССИИ

ЮУрГУ – 40.03.01 –2017 –013-1401-041– Ю-453

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
доцент кафедры, к.ю.н.
_____ Васильев В.А.
_____ 2017 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы 453
_____ Зиновьева Е.С.
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
_____ 2017 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	6
ГЛАВА 1 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА	
1.1 Социальное партнерство в сфере труда: современное видение.....	9
1.2 Особенности социального партнерства на государственной службе.....	22
ГЛАВА 2 КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЕ МЧС РОССИИ	
2.1 Коллективный договор как акт социального партнерства.....	32
2.2 Структура и содержание коллективного договора ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ МЧС России.....	41
Заключение.....	58
Библиографический список.....	60

ВВЕДЕНИЕ

Правовая природа коллективного договора является важной теоретической и практической темой научных исследований в области трудового права, значение которой постоянно возрастает. Это связано с происходящими экономическими, политическими и социальными процессами, а также с типом правопонимания.

Как показывает статистика Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации происходит тенденция уменьшения коллективных договоров. Так в 2015 году было заключено 13 630 коллективных договоров, а в 2016 году 11 450 коллективных договоров.¹

Актуальность исследования вызвана необходимостью поиска новых подходов для регулирования коллективно-договорных отношений и совершенствования законодательства в этой области.

Объектом исследования являются правоотношения, связанные с заключением и действием коллективного договора.

Предметом исследования выступает совокупность правовых норм, определяющие правовую природу, понятие, стороны коллективного договора, вступление его в силу, а также практика заключения конкретных коллективных договоров.

Целью работы является определение сущности коллективного договора в Государственной Противопожарной Службе МЧС России (далее ГПС МЧС России) и его роли в обеспечении и защите прав и интересов работников, а также поиск эффективного правового механизма регулирования условий труда, который позволил бы достаточно полно обеспечить защиту прав и интересов работников и работодателей.

¹Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания // <http://prgu.ru>

В соответствии с предусмотренной целью очерчен круг следующих взаимозависимых задач:

- выявление особенностей нормативно-правовой базы в области коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, пробелов в законодательстве и выработка рекомендаций по их восполнению;
- выявление и анализ типичных ошибок, которые допускаются сторонами при заключении и определении условий коллективного договора и выработка рекомендаций по их предотвращению;

Дипломная работа основана на изучении широкого круга источников и литературы по теме.

Нормативную и эмпирическую базу исследования составляют нормативные правовые акты в сфере гарантий по оплате труда работников, монографии, материалы периодической печати, указанные в библиографическом списке, информация, размещенная в сети Интернет, материалы судебной практики. Комплекс изученной научной литературы по теме представляют труды таких ученых, как С.С. Каринский, Е.Б. Фрадкин, М.В. Молодцов, Ю. П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова и ряда других.

Практическое и теоретическое значение выпускной квалификационной работы состоит в комплексном исследовании вопросов реализации гарантий по оплате труда работников как в юридической доктрине, в законодательстве, так и в правоприменительной практике. Исходя из этого, выявляются проблемы и пути совершенствования законодательства в данной сфере. Поэтому данное исследование представляет интерес как в теоретическом, так и в практическом аспектах.

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, основную часть, разделенную на две главы, заключение и библиографический список.

ГЛАВА I СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1 Социальное партнерство в сфере труда, современное видение

Исторический период, который в настоящее время переживает Россия, можно без преувеличения назвать переломным. Происходит смена ориентиров общественного развития, концепций организации власти, системы ценностей как социума в целом, так и отдельной личности. В этих условиях необходимо с учетом новых реалий определить социальное назначение каждой отрасли права, особенно, если отрасль отличается ярко выраженной социальной направленностью. Одной из таких - «социальных» отраслей выступает трудовое право.¹

В ст.1 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) определен предмет трудового права: трудовые отношения и иные тесно с ними связанных трудовых отношений.²

Г.Х. Шафикова говорит о трудовых отношениях составляющих предмет трудового права в широком и узком смыслах.³ В широком смысле понимаются те трудовые отношения, которые охватывают весь круг отношений, составляющих предмет трудового права. В свою очередь в узком смысле - это те отношения, которые возникают непосредственно между работником и работодателем на основании трудового договора.

Таким образом, трудовые отношения являются центральным (основным) элементом системы трудового права и определяют характер иных отношений, тесно с ними связанных, которые выступают как производные от них и играют применительно к ним служебную роль.

¹ Трудовое право России / под ред. Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. – М.: Инфра –М, 2014. – С. 18.

² Трудовой кодекс Российской Федерации. ФЗ от 30 декабря 2001 // Собрание законодательства РФ – 2002 – №1 – Ст. 3.

³ Шафикова Г.Х., Шафиков А.М. К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений // Вестник Южно –Уральского Государственного Университета – 2016 – N1 – С. 91.

Согласно ч. 2 ст. 1 ТК РФ к иным правоотношениям в числе прочих относятся отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, а также в соответствии с Конституцией Российской Федерации, основными принципами правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (п.1 ст. 37 Конституции Российской Федерации);¹
- равенство прав и возможностей работников; (п.5 ст.2 ТК РФ)
- социальное партнерство. (п. 11 ст. 2 ТК РФ)

В России термин «социальное партнерство» на законодательном уровне впервые был закреплен в Указе Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)».² На основании этого Указа было заключено Генеральное соглашение между Правительством Российской Федерации, российскими объединениями профессиональных союзов и объединениями предпринимателей (работодателей) на 1992 год.

В последующие годы принятие Генерального соглашения стало традиционным. Данный документ устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

На законодательном уровне социальное партнерство (ст. 23 ТК РФ) - это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами

¹ Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. № 7 –ФКЗ // Собрание законодательства РФ – 2014 – № 31 – Ст. 4398.

² Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 N 212 О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР – 1991 – № 47 – Ст. 1611.

государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласование работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Следует отметить, что именно в ТК РФ впервые на законодательном уровне было закреплено понятие «социальное партнерство», что, несомненно, должно поднять значимость социально-трудовой сферы, так как процессы, происходящие в ней, формируют экономическую и политическую стабильность общества, позволяют оценить эффективность проводимых в стране социально-экономических преобразований.¹

Несмотря на достаточно чёткое законодательное закрепление, российские ученые к определению понятия социального партнерства подходят по-разному.

Так, социальное партнерство ими рассматривается как:

1. Принцип построения отношений в сфере труда между реальными социальными партнерами.²
2. Метод решения социально-трудовых проблем и регулирования трудовых отношений на основе взаимных переговоров.³
3. Система институтов и процедур.⁴
4. Форма организации взаимодействия работодателей, работников и государства.⁵
5. Сотрудничество между работодателем, работником и государством в

¹ До закрепления данного понятия в ТК РФ оно упоминалось лишь на подзаконном уровне, в частности, в Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 N 212 О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР – 1991 – № 47 – Ст. 1611.

² Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку – М.: Юридическая литература, 1995. – С.42

³ Крыжановская А.А. Россия на пути к социальному партнерству // Государство и право – 1997 – №12 – С. 43.

⁴ Коршунова Т.Ю. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства в сфере труда: коммент. к новой редакции Трудового кодекса РФ // Трудовое право – 2006 – № 9 – С. 27 –38.

⁵ Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ... д –ра юрид. наук – Екатеринбург – 1998 – С.249.

социально-трудовых отношениях.¹

Сложность определения, на наш взгляд, заключается в том, что социальное партнерство представляет собой междисциплинарное явление, которое характеризует систему общих общественных и социально-экономических отношений в социальной, а также социально-трудовой сфере хозяйствования, строящихся на основе согласования, коррекции и защиты социальных и экономических интересов социальных субъектов.

Традиционно выделяют основные субъекты социального партнерства - работников, структуры государственной власти, организации местного самоуправления, работодателей. В качестве инструментов реализации партнерского взаимодействия представляют договора, совместные социальные и экономические проекты, формальные соглашения и достижения компромисса, согласования и уточнения по ранее имеющимся практикам сотрудничества, договоренности по экономическим, социально-экономическим, социально-культурным проблемам деятельности.²

В соответствии с междисциплинарным подходом выделяют важнейшие сущностные черты социального партнерства:

1. во-первых, субъекты социального партнерства (работники; органы государственной власти, местного самоуправления; работодатели) имеют как общие, так и различные социальные, социально-экономические и экономические интересы;

2. во-вторых, социальное партнерство включает в себя не только процессы координации и коррекции целей и задач его субъектов, но и достижение взаимовыгодных результатов как в экономической, так и в социальной и социально-культурной сферах;

3. в-третьих, социальное партнерство - важнейший интегральный фактор в обществе, объединяющий общество, формирующий социальный

¹ Чернышова И.В. Правовые вопросы социального партнерства в субъектах Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Томск – 2000 – С.6.

² Шипитько А.Б. Методологические основы исследования социального партнерства хозяйственных организаций // Вестник ПАГС – 2013 – №1 (34) – С.96 –101.

капитал.

4. в-четвертых, социальное партнерство является основным механизмом демократизации социальных и социально-экономических отношений в обществе.

Система социального партнерства, созданная Международной организацией труда (МОТ)¹ активно реализуется в России - это символ того, что власть и работодатели готовы обсуждать с профсоюзами самые острые вопросы социально-экономического характера. В Российской Федерации создана уникальная система трехсторонних отношений, когда существует не только федеральная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), но и в каждом регионе есть аналогичные трехсторонние комиссии, например, Челябинская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Исследуя проблемы социального партнерства, М.В. Лушников приходит к выводу о том, что государство - партнер, в зависимости от характера интересов, выступает как работодатель и как носитель общегосударственных интересов.

В первом случае его представители в трехсторонних комиссиях должны выступать на стороне работодателя, во втором - ему присущи три особые функции:

- 1) координация совместных действий социальных партнеров;
- 2) примирение сторон путем содействия урегулированию конфликтов;
- 3) защита общественных интересов.²

На наш взгляд, нельзя считать, что у работодателя и работника развито социальное партнерство.

Партнерство - это своеобразная форма взаимодействия, осуществляемая с целью достижения согласия между различными институтами общества в

¹ Конвенция N 102 Международной организации труда «О минимальных нормах социального обеспечения». Заключена в Женеве 28.06.1952 г. // <http://base.garant.ru>

² Лушникова М.В. Государство, работодатели и работник: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнит. – правовое исслед.) – Ярославль: ЯрГУ – 1997 – С. 67 –70.

решении актуальных социально-экономических задач.¹

Как форма деловой активности партнерство выполняет следующие функции:

1) стратегическую и стабилизационную: выработка стратегии и долгосрочных перспектив на основе стабильных взаимовыгодных договоренностей и обязательств;

2) социально-экономическую и интеграционную: эффективное интеграционное взаимодействие различных субъектов-участников в решении актуальных социально-экономических проблем и перспективных стратегических задач развития;

3) институционально-правовую и мотивационную: формирование норм и правил совместной взаимовыгодной экономической деятельности, мотивирование к их соблюдению и совершенствованию.²

В отличие от конкуренции в основе партнерства лежит не соперничество, а сотрудничество сторон.

Партнерство предполагает наличие двух взаимозависимых сторон, объединяющих свои усилия по достижению какой-либо цели. В последние годы, особенно усиливаются разные интересы между работником и работодателем: работодатель хочет больше эксплуатировать работника и платить ему меньше заработной платы, а у другого интерес как можно меньше работать и больше получать оплату труда.

Центром социально-трудовых прав, было зарегистрировано в 2016 году 419 протестов работников. Главная причина протестов это невыплаты заработной платы. Вторая по значимости причина – это экономическая политика руководства организации. Так же увеличилась в процентном соотношении причина нежелание работодателя взаимодействовать с

¹ Черник Б.П. Эффективное участие в образовательных выставках // Новосибирск: Изд –во СО РАН – 2001 – С. 131.

² Арсютов Д.Г., Тишанский В.С. Перспективы развития частного – государственного партнерства в здравоохранении // Сборник материалов Международной заочной научно – практической конференции – 2016 – С. 30.

работниками или их представителями в лице профсоюзов или других представительных органов.¹ В свою очередь, протесты рассматриваются как наиболее очевидный индикатор конфликтности в трудовых отношениях, с помощью которого можно судить о том, насколько велика напряженность в отношениях между работниками и работодателями.

М.С. Сагандыков считает, что обеспечение баланса интересов работников и работодателей не должно рассматриваться в контексте юридического равенства.²

В то же время применительно к трудовым отношениям можно говорить о необходимости соответствия прав и обязанностей работников правам и обязанностям работодателя, что и является своеобразным балансом интересов сторон. Но говорить о полной взаимозависимости прав работников и обязанностей работодателя не приходится. В ряде случаев корреспондирующие права работников и обязанности работодателя имеют разное юридическое наполнение, содержание, объем.

В связи с этим законодатель в 2018 году, предлагает предусмотреть новую гарантию прав работников в части вознаграждения за труд. Данным законопроектом предлагается закрепить в Трудовом кодексе Российской Федерации соотношение максимальной и минимальной рассчитываемой за календарный год средней заработной платы работодателя и работников организации в пределах 10 к 1. Причем эта кратность будет включать в себя различные надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты. Требование не будет распространяться на работодателей - физических лиц и их работников. В случае если выплаченная заработная плата будет превышать соотношение 10 к 1, то часть, превышающая это соотношение, подлежит возврату и распределению между работниками пропорционально размерам их заработной платы.

¹ Аналитический отчет по результатам мониторинга трудовых протестов Центр социально-трудовых прав «Трудовые протесты в России в 2008 –2016 гг.» // <http://trudprava.ru>

² Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права // Вестник Южно-Уральского Государственного Университета – 2016 – №3 – С.87 – 90.

В настоящее время в России работодатели самостоятельно определяют уровень заработной платы своих работников. На практике это привело к ярко выраженной дифференциации в оплате труда как между отраслями экономики, так и на отдельных предприятиях.¹

Серьезной проблемой сегодня является необоснованный дисбаланс в заработных платах топ-менеджеров, объем премирования которых не коррелирует с результатами их деятельности.

Так, например, ОАО «НК «Роснефть» является не только лидером нефтяной отрасли страны, но и лидером по беспрецедентной величине разрывов в уровне оплаты труда топ-менеджеров и персонала компании.²

Зарплата Президента (Председателя правления) указанной компании И.И. Сечина превысила в 2013 году среднюю заработную плату ее работников более чем в 1700 раз.³ Приблизительно 1000-кратный разрыв между первым лицом компании и ее среднестатистическим работником был зафиксирован в 2013 году в Газпроме⁴ и ВТБ.⁵

В остальных компаниях наблюдаются хотя и меньшие разрывы, но также весьма существенные, исчисляющиеся сотнями. Экспертные исследования по банкам показывают, что если в одних кредитных организациях соотношение уровня оплаты труда топ-менеджеров и остальных категорий работников исчисляется лишь десятками, то в других - сотнями. Лидером по дифференциации заработной платы стал банк Хоум Кредит. Среднее денежное вознаграждение топ-менеджера превысило среднюю зарплату работника банка в 458 раз. Помимо указанного банка

¹ С текстом законопроекта № 1096146 –6 «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления соотношения максимального и минимального размеров средней заработной платы работодателя и работников организации» и материалами к нему можно ознакомиться на официальном сайте Госдумы.

² Консолидированная финансовая отчетность ПАО «НК «Роснефть» 1 кв. 2017 г. по МСФО // <https://www.rosneft.ru>

³ Консолидированная финансовая отчетность ПАО «НК «Роснефть» за 12 мес. 2013 г. по МСФО // <https://www.rosneft.ru>

⁴ ОАО «Газпром» Годовой отчет 2013 // <http://www.gazprom.ru>

⁵ Аудиторское заключение о консолидированной финансовой отчетности Банк ВТБ (открытое акционерное общество) и его дочерних компаний за 2013 год. Март 2014 // <http://www.vtb.ru>

существенные разрывы в уровне оплаты труда топ-менеджмента и остального персонала были зафиксированы в Банке Москвы (271 раз), ВТБ 24 (254 раза), в Сбербанке (247 раз), Альфа-Банке (201 раз), Абсолют-банке (119 раз) и других.

Таким образом, можно сделать вывод, что для крупных российских компаний независимо от сферы деятельности и формы собственности характерны беспрецедентные, экономически необоснованные разрывы в уровне оплаты труда топ-менеджеров и остального персонала.

Аналогичная ситуация, только в более мелких масштабах, сложилась в рамках государственных и иных учреждений. Например, в оплате труда государственных служащих Государственной Противопожарной Службы Российской Федерации, где четко рассматривается различие в размерах заработной платы.

Лица начальствующего состава получают от 40 000 рублей в месяц,¹ а работники от 10 000 рублей.² К тому же, что лица рядового и начальствующего состава, что лица, не имеющих специальных или воинских званий, выполняют абсолютно одинаковые функции, а именно организация и осуществление профилактики пожаров, спасение людей и имущества при пожарах, оказание первой помощи, организация и осуществление тушения пожаров и проведения аварийно-спасательных работ.³

Вышеизложенные факты подтверждают, что в России существует проблема обеспечения баланса интересов работников и работодателей. Установление взаимосвязи между оплатой труда руководителей и работников обеспечит более эффективное управление. С одной стороны это

¹ Постановление Правительства РФ от 16 февраля 2013 г. N 128 «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы» // Собрание законодательства Российской Федерации – 2013 – N 8 – Ст. 832.

² Приказ МЧС России от 28 декабря 2015 N 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» // Официальный интернет –портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> – 2016.

³ Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. N 69 –ФЗ «О пожарной безопасности» // Собрание законодательства РФ – 1994 – N 35 – Ст. 3649.

позволит избежать в будущем необоснованных выплат и увеличения заработной платы руководящего звена, а с другой стороны, будет мотивировать руководителя в росте эффективности работы организации и, как следствие, в увеличении размера средней заработной платы персонала организации.

Кроме того, введение данной нормы в федеральное законодательство закрепит единообразный принцип ограничения заработной платы.

Предполагается, что принятие изменений положительное влияние на рынок труда, в частности, повысит конкурентоспособность, привлечет профессионалов в различные сферы, повысит уровень ответственности работников, исключит личностный фактор при определении оплаты труда, а также повысит реальные доходы многих категорий граждан, некоторые из которых перешагнут черту бедности.

Таким образом, можно увидеть, что между работодателем и работником слабо прослеживается социальное партнерство. Наоборот, все, что связано с попытками предупредить негативные последствия управленческих решений это в полной мере соответствует духу рынка и социального диалога.

Мы считаем, что сегодняшнее состояние российского института коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в большей степени соответствует термин «социальный диалог».

Автор разделяет позицию Б.Г. Збышко, который полагает, что термин «социальное партнерство» не отражает реального состояния института коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и его использование есть не что иное, как преждевременная, завышенная характеристика будущего, зрелого состояния социального диалога.¹

Проведя анализ востребованности, мы сделали вывод о возрастающем количестве трудовых споров. Трудовые споры могут быть связаны с невыплатой зарплаты, увольнениями сокращениями, изменением режима

¹ Збышко Б.Г. Регулирование социально –трудовых отношений в России: Международный и национальный аспект. – М., 2004. – С.315.

труда, низкой заработной платой, ростом потребительских расходов, отказом работодателя от участия в социальном диалоге.¹ К тому же работодатели стремятся освободить себя от предоставления льгот, гарантий и компенсаций, которые предусмотрены трудовым законодательством, и уйти от уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

На наш взгляд, именно социальный диалог способен оказать положительное влияние на предотвращение трудовых конфликтов. Его можно рассматривать как один из способов урегулирования коллективных трудовых споров. Для продуктивного понимания данной проблемы, необходимо сформулировать определение «социального диалога». Диалог - переговоры, контакты между двумя сторонами.²

Следует отметить, что наибольший вклад в развитие социального диалога внесла Международная организация труда (далее МОТ).

10 июня 2008 г., в Женеве была принята Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации», в которой и дано полное понимание термина «социальный диалог».

Работа МОТ основана на принципе трипартизма, что предполагает необходимость трехстороннего сотрудничества между работниками, работодателями и государством.³

Кроме основной функции (реализации трипартизма), социальный диалог выполняет и более узкий круг задач, не менее значимых для развития трудовых отношений:

- справедливое урегулирование трудовых споров
- обеспечение социальной стабильности
- развитие демократии и т.д.

Глобализация хозяйственной жизни в настоящее время характеризуется резким увеличением численности Транснациональных корпораций (далее

¹ Официальная информация Центра социально –трудовых прав за 2014 г. // trudprava.ru

² Ожегов С.И. Словарь русского языка // Под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова., 24 –е изд., испр.. – М.: Оникс, Мир и Образование – 2007 – С. 1200.

³ Конвенция МОТ N 102 «О минимальных нормах социального обеспечения». Заключена в Женеве 28 июня 1952 г. // СПС КонсультантПлюс (документ опубликован не был).

ТНК) и возрастанием их роли в мировой экономике. Объективные требования экономической глобализации ведут к тому, что практически любая по-настоящему крупная национальная фирма вынуждена включаться в мировое хозяйство, превращаясь тем самым в транснациональную.¹

По мнению Авдеевой А.В. «ТНК – предпринимательское объединение, зарегистрированное в одной из стран и действующее на территории многих стран посредством зарубежных филиалов, либо дочерних предпринимательских фирм».²

В то же время, считается необходимым усиление социального партнерства на международном уровне.

Задача заключается в том, чтобы смягчить последствия ТНК, предупредить ущемление трудовых прав и законных интересов работников.

Осуществление социального партнерства на уровне ТНК происходит не с нуля. Имеет место заключение на уровне ТНК и международных объединения профсоюзов соглашений. Они направлены на обеспечение соблюдения базовых принципов, таких как свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров.

Заключение международных коллективных договоров является весьма проблематичным.

Во-первых, установление общих условий труда наталкивается на многообразие этих условий, на неодинаковый уровень заключения коллективных договоров и разное содержание в каждой конкретной стране.

Во-вторых, организация переговоров - затруднительна, т.к. одна сторона выступает в виде централизованной организации, а другая сторона разрознена и объединена на отраслевой или цеховой основе.³

Таким образом, необходим международный уровень партнерских

¹ Костылева А. В., Бычкова Л. В. Роль транснациональных корпораций в мировой экономике // Молодой ученый – 2017 – С.12 –23.

² Авдеева, А.В. ТНК в современном мире как фактор осуществления глобализации мировой экономики // Новые технологии – 2010 – №1. – С. 10 – 12.

³ Васильев В.А. Представительство в трудовом праве. Монография / М.: Полиграф – Мастер 2011 с.352 Челябинск

отношений для развития социального партнерства в ТНК, расположенных на территориях различных государств. Международные коллективные договоры могут быть направлены на формирование условий труда на предприятиях ТНК.

Идеология и политика социального партнерства в различных современных модификациях ставят в первую очередь задачу ослабления противоречий между трудом и капиталом, согласовывая интересы наемных работников и предпринимателей, добиваясь на этой основе достижения социального мира и политической стабильности в обществе. Безусловно, в пропаганде «справедливости», «гуманности», «демократизма» социального партнерства все участники партнерских отношений стремятся добиться укрепления своих властных полномочий, бесперебойного, бесконфликтного, политически стабильного функционирования общественной системы.

Степень результативности социального партнерства во многом зависит от заинтересованности сторон в сотрудничестве, взаимодействии и кооперации усилий, в их способности и стремлении идти на определенные уступки, компромиссы. Эффективное социальное партнерство требует обстановки гласности, строгого соблюдения прав и свобод.¹

Исходя из вышесказанного, мы убеждаемся насколько сложно в России адаптировать зарубежные формы социального партнерства, тем более, за сравнительно небольшой отрезок времени. Но дело, разумеется, не только в том, чтобы «приспособить» к российским условиям чужие формы деятельности и чужие технологии, как бы ни были они успешны в своих отечествах. Важно, изучая и учитывая опыт других стран и народов, опираться на собственный опыт, находить собственное решение национальных задач, соответствующее национальной политической культуре и традициям.

И таким образом, необходимо развивать прогрессивные методы

¹ Барабанов Антон Анатольевич Социальное партнерство: на пути к Российской модели // Управленческое консультирование – 2016 – №8 – С. 83 –88.

организации производственно-трудового процесса, правовой основой которых является совокупность нормативных правовых актов, регулирующих отношения, объединенные в институт социального партнерства.

1.2 Особенности социального партнерства на государственной службе

Формирование высокоэффективной системы государственной службы в России, которая бы рассматривалась в тесной связи со всей системой управления государством, выступает ключевым условием усиления демократической государственности России, помогает укреплению авторитета власти.

В настоящее время для государственного строительства требуется создание широкой прослойки высококвалифицированных государственных гражданских и муниципальных служащих, имеющих способности для построения эффективной и безупречной работы органов государственной власти и местного самоуправления.¹

Необходимо отметить, что между Трудовым кодексом РФ и Федеральным закон от 27 июля 2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»² (далее Закон о госслужбе) существует взаимосвязь, которая обусловлена необходимостью внутреннего единства трудового законодательства и законодательства о государственной гражданской службе. В законе прямо не говорится о регулировании отношений гражданской службы нормами ТК РФ, но существует прямая связь и взаимозависимость между отдельными статьями в трудовых и служебных отношениях.

¹ Цветкова Т.А. Реформирование государственной службы как важнейший фактор ее дальнейшего развития и совершенствования // Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва) – 2015 – №4 (21) – С.258 –272.

² Федеральный закон от 27 июля 2004 N 79 –ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – 2004 – N 31 – Ст. 3215.

В данном случае необходимо отметить приоритет законодательства о гражданской службе, относящейся по своей правовой природе к системе публичного права, перед законодательством о труде, регулирующим сферу частного права.

Вместе с тем ТК. РФ и другие акты законодательства о труде применяются к отношениям гражданской государственной службы не в полном объеме, а исключительно в случаях, не урегулированных Законом и другими актами федерального законодательства о гражданской службе.¹

Эти случаи касаются: порядка поступления и прохождения государственной службы; проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы; порядка и условий проведения аттестации гражданских служащих, установления иного срока испытания по сравнению с нормами трудового права.

Помимо оснований увольнения предусмотренных законодательством РФ о труде, в законодательстве о государственной гражданской службе устанавливаются и иные основания прекращения гражданским служащим своих должностных обязанностей. Кроме того, определяются гарантии правовой и социальной защиты гражданских служащих.

Наиболее существенные особенности по сравнению с законодательством о труде Российской Федерации касаются прав и обязанностей (ст. 13,15 Закона о госслужбе), а также ограничений и запретов для гражданских служащих (ст. 16,17 Закона о госслужбе).

ТК РФ закрепил специфику статуса гражданских служащих в связи с отдельными условиями реализации их прав на труд лишь в области социально-партнерских отношений и порядка разрешения коллективных трудовых споров (ст. 28 ТК РФ).

Таким образом, следует констатировать, что принципиальный вопрос о пределах регулирования отношений гражданской службы законодательством

¹ Грабовский И. А. Трудовые отношения на государственной гражданской службе // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2010 – №2 (73) – С.125 –127.

о труде и законодательством о государственной службе до конца еще не решен.

Государственный гражданский служащий является особым субъектом трудового права. Правовое регулирование служебной деятельности, которого регулируется специальным законодательством и как нам представляется, государственные гражданские служащие на любом уровне являются специальными субъектами трудового права.

При этом необходимо руководствоваться тем, что правовой статус гражданского служащего должен выводиться из правового статуса работника, трудовые права и обязанности которого определены не только ст. 37 Конституции РФ, но и ст.21 ТК.РФ.

Правовой статус гражданского служащего регламентируется и конкретизируется в Законе о госслужбе, в котором закреплены такие основные трудовые права как свобода труда, право распоряжаться своими способностями к труду, ограничение рабочего времени, право на отдых, оплачиваемый ежегодный отпуск, а также право на индивидуальные трудовые споры.

Поэтому все нормы указанного Закона о госслужбе в отличие от общих норм, регулирующих труд работника, являются специальными нормами. Эти нормы и определяют, особенности в правовом регулировании труда государственных гражданских служащих.

Мы полагаем, что предмет исследования правового положения гражданского служащего в сфере труда отличается широтой содержания и можно сделать вывод о том, что законодатель должен детально регулировать вопросы трудового характера на государственной гражданской службе в соответствии нормами трудового права.

В соответствии со ст. 29 ТК РФ сторонами социального партнерства выступают представители работников или иные представители.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, местного самоуправления, работодателей и их

ассоциаций, партий и других общественных объединений, они не подотчетны и неподконтрольны всем этим организациям.

Законом о профсоюзах прямо запрещается вмешательство госорганов, местного самоуправления, чиновников в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать осуществлению их уставной деятельности.¹

Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти (местного самоуправления, работодателями и их ассоциациями, другими общественными объединениями) и гарантии их деятельности определяются Конституцией, Законом о профсоюзах, другими ФЗ, а также законами субъектов РФ (не имеющими права ограничивать гарантированную независимость).

Закон о госслужбе закрепляет возможность реализации такой формы социального партнерства, как участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

По Конвенции № 151 госслужащие имеют право объединяться в профсоюзы, вести коллективные переговоры об условиях труда с соответствующими госорганами.²

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает возможность образования в государственных органах профсоюзной организации и право гражданского служащего вступать в эти организации, возможность принятия и регулирования отдельных условий прохождения гражданской службы на основе принятия коллективного договора (ч. 3 ст. 45 ФЗ №79).

Профорганизации государственных служащих, по конвенции, в полной мере используют процедуру ведения коллективных переговоров с госорганами. А урегулирование возникающих споров достигается «согласно

¹Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10 –ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ – 1996 – N 3 – Ст. 148.

² Конвенция N 151 Международной организации труда «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» // Собрание законодательства РФ – 2016 – N 8 – Ст. 1052.

национальным условиям» через переговоры между сторонами «или посредством процедур, гарантирующих независимость и беспристрастность». Нормы, развивающие эти требования конвенции, тоже закреплены в законодательстве РФ.

Так, индивидуальные служебные споры рассматриваются соответствующей комиссией госоргана или судом. Порядок рассмотрения служебных споров регулируется законодательством о госслужбе, а рассмотрение дел по служебным спорам в судах.

Законодательство РФ запрещает создание в госорганах структур политических партий и других общественных или религиозных объединений (за исключением профсоюзов, «ветеранских и иных органов общественной самодеятельности») и «способствование созданию» таких структур. Причем право гражданского служащего состоять в партиях, общественных и религиозных объединениях не ограничивается, но закон запрещает госслужащему организовывать деятельность таких структур в госорганах.

На сегодняшний день, Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации указывает на то, что количество число зарегистрированных на государственной службе профессиональных союзов составляет 1600, в том числе зарегистрированных в 2016 году 273. В 2015 году число зарегистрированных профессиональных союзов составляет 1700, а в 2014 году 1800.¹

В соответствии с информацией о зарегистрированных некоммерческих организациях Министерства Юстиции Российской Федерации, количество зарегистрированных профессиональных союзов в 2016г. составляет:

- в Налоговой службе 75 профсоюзов, например Независимый профессиональный союз работников Межрайонной инспекции федеральной налоговой службы № 10 по Алтайскому краю (в 2015 г., - 60 профсоюзов, в 2014 г., - 42 профсоюза);²

¹ Федеральная служба государственной статистики // <http://www.gks.ru>

² Федеральная налоговая служба // <https://www.nalog.ru>

- в Правоохранительной службе 6 профсоюзов, например Курская областная общественная организация «Профессиональный союз военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов Курской области», Межрегиональный профсоюз «Московский профсоюз полиции» (в 2015г., - 4);¹

- в Военной службе 94 профсоюза, например Багратионовская районная профсоюзная общественная организация Общероссийского «Независимого профессионального союза военнослужащих Российской Федерации» Калининградской области, Волгоградская областная организация Общероссийского профессионального союза военнослужащих (в 2015., - 71 профсоюз, в 2014., - 48 профсоюза);²

- в органах МЧС - 16 профсоюзов, например Первичная профсоюзная организация МЧС России, Челябинская областная организация профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (в 2015., - 11 профсоюзов);³

Следует отметить, что законодательством специальным образом не урегулирован порядок создания профессиональных союзов в органах государственной службы для представления интересов работников (служащих) на разных уровнях социального партнерства в целях осуществления коллективно-договорного регулирования, так и объем гарантий членов профессиональных союзов. К тому же, стоит принять во внимание специфику морального состояния государственных служащих. В основном не все знают, как защитить свои трудовые права, особенно в той сфере, где трудовые правоотношения сформулированы на власти и подчинении.⁴ Должностные лица приветствуют такое правило: «Партия сказала: надо, комсомол ответит: есть».

¹ Министерство внутренних дел Российской Федерации // <https://мвд.рф>

² Военное обозрение // <https://topwar.ru>

³ Министерство чрезвычайных ситуаций // <http://www.mchs.gov.ru>

⁴ Миннигулова Д.Б. Становление социального партнерства на государственной гражданской службе // Государственная власть и местное самоуправление – 2010 – N 4 – С. 39 – 43.

На наш взгляд, в России нужно развивать институт иных представителей работников,

Констатируется, что административно-правовой подход, при котором государственная гражданская служба рассматривается как публично-правовой институт практической реализации задач и функций государства, характеризуется тем, что приоритет отдается не ее деятельностной, содержательной стороне, а общему функциональному предназначению.

Напротив, при «классическом» трудовом подходе на первый план выдвигаются особенности гражданской службы как профессиональной трудовой деятельности. Соответственно сами служащие рассматриваются то как носители полномочий по осуществлению функций государственных органов во внешних правоотношениях, то как особая категория наемных работников в отношениях внутри организации.

В связи с этим отмечается, что своеобразие государственной службы состоит в том, что в нем соединено частное и публичное - несамостоятельный, наемный труд, который организуется государством, материально и финансово обеспечивается средствами бюджета, должен осуществляться в общегосударственных интересах и потому имеет публичную функциональную значимость.

Дуалистический характер государственной гражданской службы выражается и в том, что она представляет собой трудовую профессию, которая имеет своим объектом публичный, общественный интерес и вместе с тем служит удовлетворению индивидуальных, личных (иначе говоря, частных) потребностей субъектов этой деятельности - гражданских служащих.

Поэтому наиболее правильной представляется комплексная, межотраслевая характеристика государственной гражданской службы в качестве публичного института практической реализации задач и функций государства посредством особого вида профессиональной служебной трудовой деятельности, содержанием которой являются оказание

государственных услуг, обеспечение исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности.¹

На наш взгляд, развитие социального партнерства является необходимым элементом в системе государственной службы. Это позволит государству формировать эффективную мотивационную политику в отношении работников бюджетной сферы. Но в свою очередь мотивация должна быть основана на создании возможности полностью посвятить себя профессиональной деятельности, а это достигается путем «социального диалога» между работниками и работодателем.

К примеру, 20 марта, был подписан документ о слиянии трех профорганизации гражданских служащих Вооруженных сил. В соответствии с данным документом многие задачи, которые ранее решались военными служащими, передаются гражданскому персоналу. Соответственно, количество гражданских служащих в армии и флоте будет увеличиваться. И для того, чтобы боеготовность была на высоком уровне, они должны иметь все необходимые условия труда.²

Причинами данного слияния послужило то, что, во-первых, появляется новый облик Вооруженных сил. Во-вторых, гражданский персонал составляет довольно большой «отряд» Вооруженных Сил. Численность личного состава составляет около 1,7 млн. человек. Из них гражданского персонала – порядка 650 тыс. человек, и 50% из них состоят в профсоюзе. Профорганизации Вооруженных Сил преследуют цель - борьба за достойную зарплату и создание определенных условий труда, позволяющих эффективно решать задачи, стоящие перед гражданским персоналом.

На наш взгляд профсоюзы должны объединяться, именно в таком случае можно вести переговоры с федеральной властью. Слияние профорганизаций региона в одну даёт больше возможностей для развития

¹ Гусев А.В. Государственная гражданская служба Российской Федерации: проблемы правового регулирования. Авторефер. дис. ... канд. юрид. наук – М., 2009.

² Три профсоюза гражданских служащих Вооруженных Сил России объединятся в один // Солидарность – 2017 – № 03.

профсоюза. Изменение структуры профсоюза позволит объединить силы и ресурсы для более эффективной борьбы за интересы работников. Пока каждая организация обособлена, а её руководители напрямую зависят от работодателя, профсоюз почти не имеет возможности на достойном уровне представлять и реализовывать интересы своих членов. Чем многочисленнее, тем больше у него ресурсов и возможностей.

Таким образом, мы видим, что социальное партнерство на государственной службе находится на стадии становления, обладает определенной спецификой, обусловленной публичным характером самой государственной службы, и требует более детального правового регулирования.¹

Подводя итог вышеизложенному можно сделать следующие выводы.

Во-первых, партнерство предполагает наличие двух взаимозависимых сторон, объединяющих свои усилия по достижению какой-либо цели. В последние годы, особенно усиливается различие в интересах между работником и работодателем: такие отношения сложно назвать партнерством. Коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в большей степени соответствует термин «социальный диалог».

Во-вторых, социальное партнерство представляет собой междисциплинарное явление, которое характеризует систему общих общественных и социально-экономических отношений в социальной, а также социально-трудовой сфере хозяйствования, строящихся на основе согласования, коррекции и защиты социальных и экономических интересов социальных субъектов.

В-третьих, считается необходимым усиление социального партнерства на международном уровне, посредством единообразного подхода к оценке

¹ Кудрин С.М. О некоторых правовых проблемах социального партнерства на государственной службе // Вестник Пермского университета. Юридические науки – 2014. N 2 – С. 192 – 197

труда производителей независимо, в какой стране осуществляется производство. Задача заключается в том, чтобы смягчить последствия действий ТНК и предупредить ущемление трудовых прав и законных интересов работников.

В-четвертых, нормы Федерального Закона «О государственной гражданской службе» в отличие от общих норм, регулирующих труд работника, являются специальными нормами. Эти нормы и определяют, особенности в правовом регулировании труда государственных гражданских служащих. При этом необходимо руководствоваться тем, что правовой статус гражданского служащего должен выводиться из правового статуса работника, трудовые права и обязанности которого определены не только Конституцией РФ, (ст.37.), но и ст.21 ТК.РФ.

ГЛАВА II КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЕ МЧС РОССИИ

2.1 Коллективный договор как акт социального партнерства

Согласно ст. 27 ТК РФ формами социального партнерства являются:

- Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- Взаимные консультации (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Участие работников, их представителей в управлении организацией;
- Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Законодатель определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Из определения коллективного договора, содержащегося в действующем законодательстве, можно выделить его основополагающие характерные черты:

1. Коллективный договор представляет собой акт социального партнерства, содержащий общеобязательные правила поведения, установленные сторонами для самих себя в рамках их компетенции.¹ Так, предметом Коллективного договора Областного государственного учреждения «Противопожарная служба Челябинской области» названы взаимные обязательства по вопросам условий труда, в том числе

¹ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России – М., 2003 – С.116

оплаты труда, занятости, переобучения и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам.¹

2. Существует связь понятия коллективного договора (соглашения) с концепцией социального партнерства.²
3. Социальное партнерство рассматривают в качестве инструмента заключения коллективных договоров (соглашений).³
4. Коллективные переговоры и заключение коллективно - договорных актов определяют как главную форму социального партнерства, которая направлена, с одной стороны, на достижение социального мира, а с другой - на упорядочение трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, установление условий труда.⁴
5. Являясь разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений на уровне организации (локальном), коллективный договор выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Данная разновидность социального партнерства получила название бипартизма.⁵

Таким образом, на первое место выдвигается социальное значение договорных актов в сфере труда и отмечается широкий спектр влияния коллективного договора на социальную жизнь.

Говоря о сущности коллективного договора, нужно учитывать позицию законодателя, который устанавливает, что регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, осуществляется в договорном порядке путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров,

¹Областное государственное учреждение «Противопожарная служба Челябинской области» Коллективный договор – Срок действия продлен до 21.12.2018 года

² Шахаев М.В. Юридическая сущность коллективных соглашений. Дис....канд. юрид.наук. – 2004 – С.5.

³ Аكوпова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений // Ростов –на –Дону – 1995 – С.174 –177.

⁴ Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом Кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право – 2002 – №4 – С.20.

⁵ Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Дис....док –ра юрид.наук. – 2004 – С.8.

соглашений, трудовых договоров. Кроме того, закрепляя принципы социального партнерства, законодатель также исходит из договорного характера коллективно-договорных актов. Так, например, в качестве одного из основных принципов называется принцип равноправия сторон. Стороны обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, в обсуждении вопросов, касающихся труда. При этом каждая из сторон может выступить в качестве инициатора заключения коллективно-договорного акта, выставить для обсуждения тот или иной вопрос, свободно изложить свое мнение, участвовать в совместном принятии решений.

В соответствии со статьей 40 ТК РФ коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

Даже при недостижении согласия между работниками и работодателем (в лице их представителей) коллективный договор должен быть подписан на согласованных условиях. Конструкция данных предложений изложена в императивной форме, не допускающих иных толкований. Модель коллективного договорного регулирования трудовых отношений в условиях социально-ориентированной рыночной экономики признана законодательно как основа действующего механизма социального партнерства. Но без юридического закрепления прав и обязанностей работников и работодателя в коллективном договоре - реальная возможность согласованного установления условий труда сводится к нулю.

Во многих организациях коллективные договоры не заключены. По мнению работодателей - они обязаны это делать лишь при проявлении инициативы работников, в лице их представителей (ст. 22 ТК РФ). Сами же они такую инициативу не всегда проявляют, поскольку это связано с дополнительными расходами.

В недалеком прошлом даже при плановой экономике КЗоТ обязывал заключать коллективные договора ежегодно,¹ иначе должностные лица могли быть привлечены к установленной законодательством ответственности. Многие социально-трудовые права работников должны быть реализованы только через коллективный договор, о чем имеются прямые предписания закона о включении в коллективный договор тех или иных положений.

В рыночных отношениях нельзя в законодательном порядке обязывать к заключению коллективного договора, но в ходе проверок работы представителей бизнеса по развитию человеческого капитала заключение коллективного договора должно быть одним из критериев деятельности администрации.

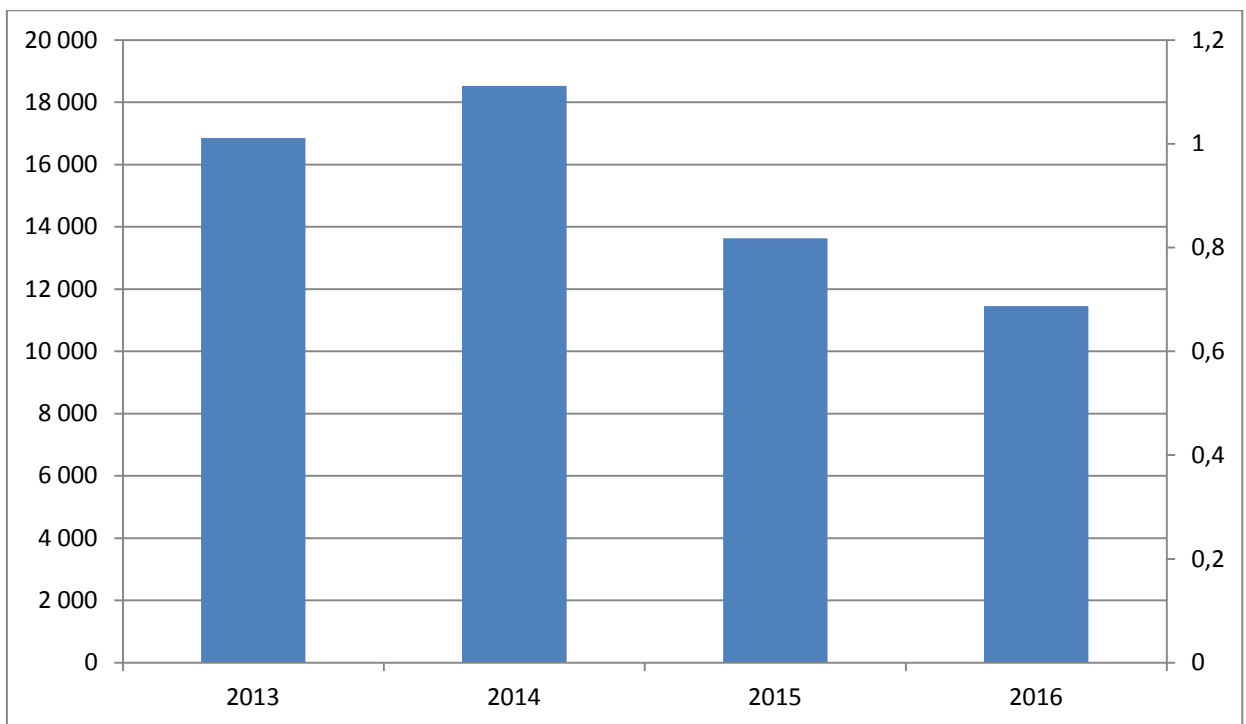


Рис. 1 Динамика заключения коллективных договоров по Российской Федерации.²

¹ Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09 декабря 1971 года // Ведомости ВС РСФСР – 1971 – N 50 – Ст. 1007.

² Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания // <http://prgu.ru>

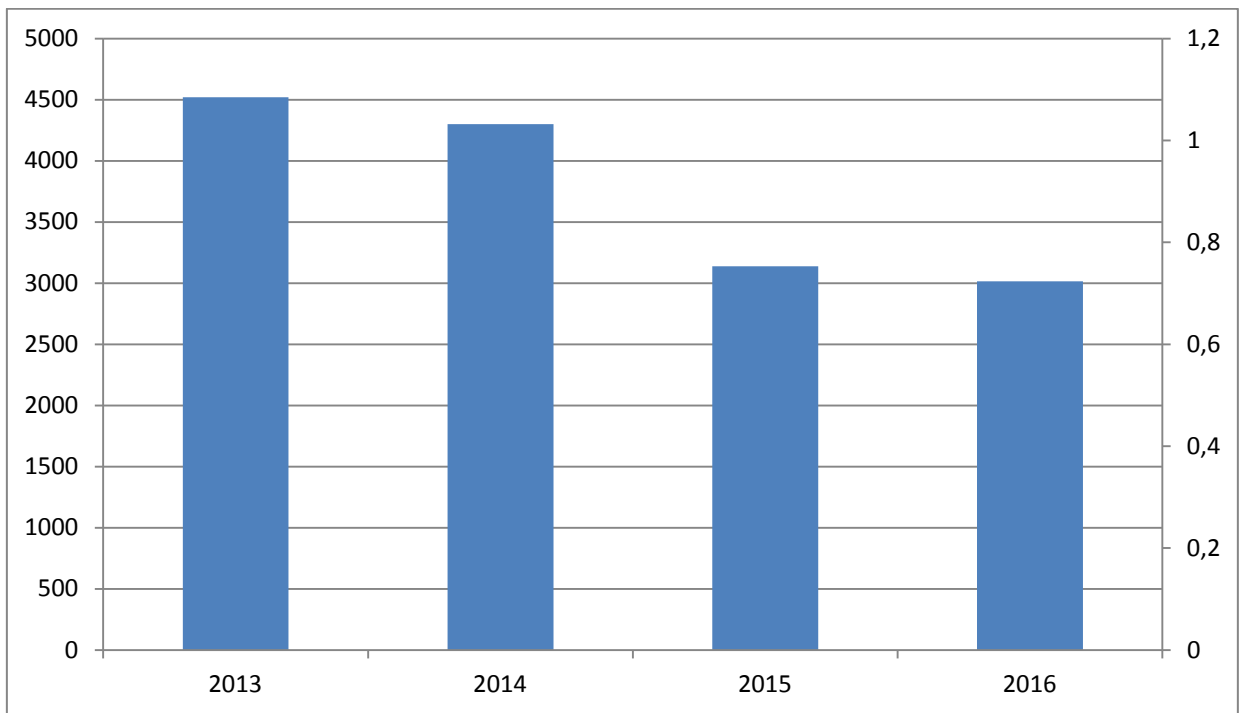


Рис.2 Динамика заключения коллективных договоров по Челябинской области¹

Между тем в 231 организации коллективные договоры не заключены.

Причинами стали:

- истечение сроков действия коллективных договоров;
- уменьшение общего числа профсоюзных организаций в результате реорганизации предприятий, оптимизации, проводимой в системе образования и ликвидации организаций;
- убежденность в неэффективности заключения коллективного договора;
- создание новых профсоюзных организаций, где разъяснительная работа о роли КД и процедуре его заключения только начинается;

Несмотря на сложные экономические условия, первичные профсоюзные организации при поддержке Федерации профсоюзов Челябинской области приняли все усилия по сохранению обязательств, закрепленных ранее в коллективных договорах. В результате действие 376 коллективных договоров продлено на новый срок.

¹ Результаты колдоговорной кампании за 2013 –2016 гг., // Челябинская областная организация профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ <http://gosprof74.ru>

Особое внимание профсоюзных организаций всех уровней уделялось сохранению рабочих мест, предотвращению случаев необоснованных увольнений, организации контроля за соблюдением трудового законодательства.

В ходе переговоров по заключению новых коллективных договоров действия первичных профсоюзных организаций были направлены на улучшение качества их содержания и включение положений отраслевых и региональных соглашений.

К тому же, в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, повышения эффективности системы переговоров, защиты трудовых прав работников и принятия взаимовыгодных решений в социально-трудовой сфере в Челябинской области ежегодно проходит конкурс «Коллективный договор - основа защиты социально-трудовых прав работников».¹

Таким образом, мы видим, что, происходит уменьшение динамики развития коллективных договоров в регионах Российской Федерации.

Сложным остается вопрос регулирования социального партнерства на государственной службе. Хотелось бы обратить внимание на то, что реализация государственными органами своего функционального назначения в сфере трудового права, и в иных сферах общественной жизни реализуется посредством деятельности государственных служащих. Таким образом, можно видеть, что особенность правового статуса государственных служащих состоит, прежде всего, в том, что в содержание их трудовой функции входят организационно-властные полномочия. При этом необходимо подчеркнуть, что государственные служащие осуществляют свою деятельность на основе служебного контракта, т.е. они являются работниками и, соответственно, субъектами трудового права. Вместе с тем,

¹ Постановление Губернатора Челябинской области «О проведении ежегодного областного конкурса "Коллективный договор – основа защиты социально –трудовых прав работников"» от 30 июня 2016 № 174 // Официальный интернет –портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> – 2016

действующее трудовое законодательство не отражает специфические особенности трудового статуса государственных служащих и, по сути, кодифицированный акт трудового права не уделяет внимания особенностям правового регулирования их труда.

В соответствии с вышеизложенным коллективный договор государственных служащих можно определить как локальный нормативно-правовой акт, регулирующий социально-служебные отношения в государственном органе и заключаемый государственными служащими и представителем нанимателя в лице их представителей.

На основании Информации об основных статистических показателях проведения организационной работы Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за 2016 год¹ на профсоюзном учете состоят 955 727 членов.

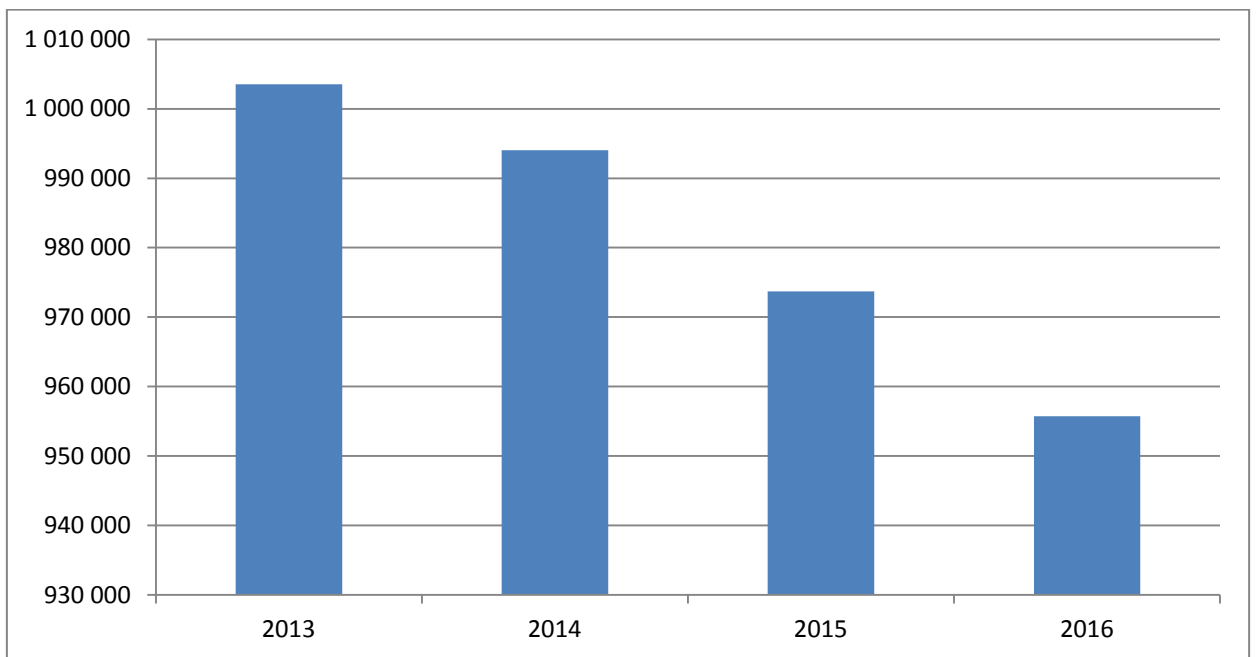


Рис.3 Динамика общей численности членов профсоюзов²

¹ Информация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации «Об основных статистических показателях проведения организационной работы Профсоюза за 2016 год» // <http://prgu.ru>

² Общероссийский профессиональный союз работников Государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации «Основные статистические показатели проведения организационной работы за 2013 –2016 гг.,» // <http://prgu.ru>

Среди работающих членов Профсоюза 119678 (13,2%) – федеральных государственных гражданских служащих, 101245 (11,2%) муниципальных служащих, 22217 (2,5%) аттестованных сотрудников, 267677 (28,01%) членов Профсоюза моложе 35 лет, 617104 (64,57%) – женщины.

В соответствии с рис.3 видна отрицательная динамика общей численности членов профсоюза. Одной из причин этого является падение интереса к деятельности профсоюзов.

Отсюда вытекают возможные пути совершенствования работы профсоюзного движения:

1. Принятие серьезных мер по пополнению аппарата квалифицированными специалистами в области права, охраны труда, организационно-массовых мероприятий, связям с общественностью, проведения социальной и экономической экспертизы.

2. Профсоюзам стоит принять меры постановлению профессиональной организации работы по связям с общественностью, прежде всего со СМИ, а также стоит развивать свою самостоятельную систему информирования населения о своей деятельности.

3. Развитие молодежного движения внутри профсоюза.

На территории Уральского Федерального округа действуют и эффективно работают 250 пожарных частей МЧС России, только у 80 пожарных частей заключен коллективный договор, т.е. в 32% организаций.

По Челябинской области действуют и эффективно работают 64 пожарных частей, из них только 13 заключили коллективный договор.¹

Некоторые коллективные договоры имеют минимум прав, а у других есть существенные плюсы.

Например, Коллективный договор Главного управления МЧС России по Республике Мордовия имеет в своем содержании просто перечисление норм

¹Областное государственное учреждение «Противопожарная служба Челябинской области» // <http://www.ppschel.ru>

ТК РФ.¹ При таком подходе думается, что стороны при составлении проекта коллективного договора не отнеслись с должным вниманием к его структуре и содержанию и не поняли сути этого акта и его назначения.

К тому же данный коллективный договор предоставляет минимум прав, например в разделе «Рабочее время и время отдыха» говорится о предоставлении помимо ежегодных основных и дополнительных отпусков, оплачиваемые краткосрочные отпуска, а именно в связи с вступлением в брак - 1 (один календарный день). Но ст. 128 ТК РФ при регистрации брака предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

Отдельно выделены разделы об обеспечении прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, а так же обязательства профсоюзного комитета. Таким образом, данным коллективным договором указаны обязанности не только работодателя, но и профсоюзной организаций, при этом профорганизаций должны регулярно подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

В свою очередь, коллективный договор 8 отряда федеральной противопожарной службы по Иркутской области² предусматривает в разделе «Оплата труда» формирование фонда заработной платы государственного учреждения, таким образом, служащим 8 отряда дополнительно выплачиваются доплаты и надбавки в пределах фонда заработной платы. А так же, работникам может быть выплачено единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за год в размере двух тарифных ставок (окладов) и иные поощрительные выплаты в пределах фонда заработной платы.

На наш взгляд, нужно повышать качество коллективных договоров, это

¹ Коллективный договор Главного управления МЧС России по Республике Мордовия 2016г. // Главное управление МЧС России по Республике Мордовия

² Коллективный договор государственного учреждения «8 отряд федеральной противопожарной службы по Иркутской области» 2013 –2016 годы.

возможно только при участии государства в нормотворческой деятельности. Таким образом, необходимо внести изменения в положения о коллективных договорах.

Изучая коллективно-договорные отношения Государственной Противопожарной Службы МЧС России, я пришла к выводу, что данный вопрос частично раскрывается Федеральным Законом «О государственной гражданской службе», в котором рассматривается «Служебное время и время отдыха», «Оплата труда гражданских служащих», «Государственные гарантии на гражданской службе», «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» (гл. 8, 10, 11, 16 ТК РФ).

Хотелось бы уточнить, что данные нормы носят общий характер.

Но следующий нормативно-правовой акт, дает ответ, каким образом регулировать трудовые отношения - это «Отраслевое соглашение между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2016 - 2018 годы».

Данный правовой акт, регулирует социально-трудовые отношения в организациях системы ГПС МЧС России и устанавливает положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях и компенсациях сотрудникам и работникам организаций системы ГПС МЧС России.

2.2 Структура и содержание коллективного договора Государственной Противопожарной Службе МЧС России

По законодательству Российской Федерации, сторонами коллективного договора являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ).

Стороны коллективного договора должны являться равноправными деловыми партнерами.

Работники - физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

В соответствии со ст.73 Закона о госслужбе - под работниками подразумеваются государственные и муниципальные служащие, вступившие в служебные отношения с представителем нанимателя на основании служебного контракта.¹

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст.20 ТК РФ).

¹ Федерального закона «О государственной гражданской службе» от 27 июля 2004 г. № 79 –ФЗ

Кто же может быть представителем сторон?

Представителями работников при проведении коллективных переговоров согласно ст. 29 ТК РФ могут быть:

- первичная профсоюзная организация;
- иные представители, избираемые работниками (ст.29 ТК РФ).

Традиционно представительство, защита интересов работников связывается с деятельностью профсоюзов. Профсоюзы оказывают влияние на трудовые отношения, выступают участниками социального партнерства, осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства.¹

В то же время следует отметить, что в настоящее время начинает складываться практика, когда интересы работников одновременно представляют и профсоюзы, и иные представительные органы. Одной из причин этого является сокращение численности профорганизации и состоящих в них членов профсоюзов.

Если работники объединены в две или более первичных профсоюзных организации, ни одна из которых не объединяет более половины работников, а также при отсутствии в организации первичных профсоюзных организаций, работники лишены возможности оказывать реальное влияние на работодателя.

В этих случаях в соответствии со статьей 31 ТК РФ работники вправе избрать иной представительный орган работников, однако он обладает лишь незначительной частью полномочий, которыми в соответствии с российским трудовым законодательством наделены выборные органы первичных профсоюзных организаций, а члены иных представительных органов лишены большей части гарантий, предоставляемых членам выборных органов первичных профсоюзных организаций и обеспечивающих их независимость от работодателя.

¹ Аббасова Е.В., Васильев В.А. Общественное управление в организации: старые подходы, трудные решения // Государство и право – 2016 – №5 – С. 101 –103

Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству РФ было поручено «подготовить до 1 декабря 2012 года предложения по внесению в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся создания в организациях производственных советов, а также определения их полномочий» и «разработать комплекс мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики».¹

В связи с этим 29 января 2013 года Правительство Российской Федерации внесло в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект Федерального закона «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации».²

Задачей этих общественных формирований должна быть подготовка предложений по повышению производительности труда, совершенствованию производственной деятельности, внедрению новой техники и технологий.

Помимо автоматизации производства, использования современных технологий на производительность труда влияют и другие факторы. Исследования показывают, что ключевой проблемой низкой производительности труда является ориентация работников на индивидуальный успех, когда они не помогают друг другу, общаются крайне мало как между собой, так и с представителями.

Практика свидетельствует, что решению проблемы способствует изменение системы мотивации сотрудников с тем, чтобы значимым был общий результат, в частности стимулирование на коллективный результат.³

Работодатели в соответствии со ст. 22 ТК РФ вправе создавать производственные советы как совещательные органы, образуемые на

¹ Указ Президента РФ от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 19 – Ст. 2334.

² Распоряжение Правительства РФ от 25 января 2013 года №51 –р «О внесении проекта федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»// <http://government.ru/activities/selection/301/9744/>

³ Колосницина М.А. Восток – Запад: почему в России работают дольше, а производят меньше? // URL: <http://www/ecopsy.ru>

добровольной основе из числа своих работников, как правило, имеющих значительные достижения в труде.¹

Производственные советы должны были стать новой площадкой, обеспечивающей реальное участие работников в управлении организацией, при этом профсоюзные активисты должны были возглавить производственные советы.²

И все-таки анализ ст. 22 Ик РФ вызывает немало вопросов. Если в совет входят работники, да еще, как правило, имеющие значительные достижения в труде, то они, казалось бы, и должны представлять интересы коллективов где трудятся. Из ст. 22 ТК РФ это не усматривается.

Полномочия, состав, порядок деятельности советов и их взаимодействие с работодателями определяются локальными нормативными актами. Работодатели могут воспользоваться правом и создать производственный совет, а могут и не делать этого.³

Необходимо разграничение компетенции между профсоюзами и производственными советами. Совет видит свою задачу в оперативной выработке предложений по повышению эффективности производства, в оценке эффективности мер, принимаемых администрацией, грубо говоря, производственный совет регулирует управление экономикой предприятия.

ТК РФ предусматривает возможность избрания иных представителей при ведении коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ). В условиях отсутствия во многих организациях профсоюзов или сокращении их численности может привести к тому, что производственный совет может заменить профсоюз в сфере регулирования условий труда.

¹ Аббасова Е.В., Васильев В.А. Права представительных органов работников в управлении производительностью труда // Вестник Южно – Уральского Государственного Университета – 2017 – том 17 № 1– С. 46 –48.

² Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук «Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно –правовой анализ» Казаков Сергей Олегович Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» Москва 2015 г.

³ Герасимова Е.С. Нужны ли производственные советы в России // Трудовое право – 2013 – № 1 – С. 105 – 120.

Более значительными возможностями новый общественный орган обладал бы, если бы на него распространялись нормы гл. 8 ТК РФ «Участие работников в управлении организацией». Тогда производственные советы представляли бы интересы работников. Их полномочия были бы определены ТК РФ.

Существенную помощь в организации производственных советов может оказать влияние принятие на федеральном уровне нормативного акта о производственном совете, с определением стоящих перед ним задач.¹

Сторонами коллективного договора в ГПС МЧС являются Работодатель – государственное учреждение «8 отряд федеральной противопожарной службы по Иркутской области», в лице своего представителя - начальника Отряда и работники Отряда в лице своего представителя - Совета трудового коллектива.

Особенностью субъектного состава в Государственной Противопожарной службе является то, что Пожарная охрана России еще с советских времен разделена на два вида: военизированная и профессиональная:

- лица рядового и начальствующего состава федеральной противопожарной службы (сотрудников);
- лица, не имеющих специальных или воинских званий (работники).

Оба вида являются профессионалами по борьбе с огнём, по уровню подготовки. К тому же, что лица рядового и начальствующего состава, что лица, не имеющих специальных или воинских званий, выполняют абсолютно одинаковые функции, а именно организация и осуществление профилактики пожаров, спасение людей и имущества при пожарах, оказание первой помощи, организация и осуществление тушения пожаров и проведения аварийно-спасательных работ.²

¹ Аббасова Е.В., Васильев В.А. Общественное управление в организации: старые подходы, трудные решения // Государство и право – 2016 – № 5 – С. 101 –103.

² Федеральный закон « О пожарной безопасности» от 21 декабря 1994 N 69 –ФЗ // Собрание законодательства РФ – 1994 –N 35 – Ст. 3649.

Но в зависимости от того, кто ты сотрудник или работник, будет зависеть оплата труда. При этом законодатель дает возможность работникам Государственной противопожарной службы в целях защиты своих профессиональных, социальных и иных прав и законных интересов объединяться или вступать на добровольной в профессиональные союзы, ассоциации, объединения пожарной охраны.

На данный момент в Челябинской области несут службу 1 218 служащих ГПС МЧС России. Из них сотрудников 344 (30%), работников 874 (70%). Более 50% это лица, которые несут службу в Государственной Противопожарной части и не имеют специальных или воинских званий, являются работниками.

В пожарной части №76 Главного Управления МЧС России по Челябинской области несут службу 8 сотрудников и 37 работников, процентное соотношение 20 к 80 %. Основной состав – работники.

Рассмотрим более детально термины «Сотрудник» и «Работник» в ГПС МЧС России.

Сотрудник - гражданин, который взял на себя обязательства по прохождению службы в федеральной противопожарной службе в должности рядового или начальствующего состава и которому присвоено специальное звание рядового или начальствующего состава.

Сотрудник противопожарной службы имеет право:¹

- 1) надлежащие условия, необходимые для выполнения служебных обязанностей и профессионального развития;
- 2) отдых в соответствии с законодательством Российской Федерации, а именно предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной

¹Федеральный закон «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 23 мая 2016 N 141 –ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2016 – N 22 – Ст. 3089.

день (ст. 111 ТК РФ).

3) На денежное довольствие, являющееся основным средством его материального обеспечения и стимулирования выполнения им служебных обязанностей;

4) Защиту своих персональных данных;

5) На продвижение по службе с учетом результатов служебной деятельности, стажа службы в федеральной противопожарной службе, уровня образования;

Сотрудники ГПС МЧС России наделены правом применения системы мер государственного принуждения, пресечения и административных взысканий. Являясь представителями власти, данная категория государственных служащих наделена государственно-властными полномочиями.¹ Эти властные полномочия выражаются в праве давать в пределах своей компетенции обязательные для исполнения указания и распоряжения; совершать действия, влекущие юридические последствия в отношении субъектов, не связанных с ними служебными отношениями.

Работниками Государственной противопожарной службы являются граждане Российской Федерации не моложе 17 лет, способные по своим личным и деловым качествам, образованию и состоянию здоровья выполнять обязанности, возложенные на работников противопожарной службы.

Работники вступают в трудовые отношения посредством заключения трудового договора. Это могут быть, например, пожарные, водители, сетевые администраторы, психологи, и т.д. Статус работников определяется Трудовым Кодексом.

Сотрудники и работники выполняют одни и те же функции по борьбе с огнем, но из-за того что кто то «в погонах», а кто то нет, существенно вводит в дискриминационное положение. И именно в таких случаях просто необходим социальный диалог, с последующим заключением коллективного договора.

¹ Мастрюков Б.Т. Правовое регулирование безопасности сотрудника ФПС МЧС России // Юрист – 2012 – № 2 – С. 109–112.

В соответствии с ч. 1 ст. 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами, то есть представителями, имеющими надлежащим образом оформленные полномочия заключать коллективный договор от имени работников организации, филиала, представительства и работодателя.

Отметим, что Минсоцтруда Российской Федерации в целях оказания содействия руководителям организаций и специалистам, профсоюзным органам при подготовке проекта коллективного договора организаций различных отраслей независимо от форм собственности и организационно-правовых форм разработало макет коллективного договора, который представлен в письме от 6 ноября 2003 года.¹

В макете содержится перечень разделов, наиболее часто включаемых в коллективные договоры, примерные формулировки положений по отдельным вопросам, а также перечень возможных приложений к коллективному договору. При использовании данного макета необходимо учитывать особенности труда в конкретной организации.

В коллективном договоре находят свое отражение:

- унификация (отпадает необходимость фиксировать соответствующие положения в трудовом договоре, заключаемом с каждым работником);
- материальные стимулы в денежном выражении (вопросы заработной платы, в частности система надбавок и премий, порядок сохранения покупательной способности зарплаты работников);
- материальные неденежные стимулы (льготы и компенсации, включаемые в так называемый соцпакет);
- нематериальные составляющие системы мотивации, учитывающие разные потребности и интересы работников.

На практике, заключая коллективный договор, стороны преследуют следующие цели:

¹ Договор Министерства труда и социального развития РФ «Макет коллективного договора» от 06.11.2003 // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации – N 11 – 2003.

- стабилизация трудовых правоотношений с работниками;
- усиление мотивации работников в решении задач, стоящих перед организацией;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в ответственном и творческом отношении к выполнению трудовых (функциональных) обязанностей;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда;
- усиление материальной поддержки и социальной защиты работников.

Данный перечень не носит исчерпывающий характер и подлежит расширению по усмотрению сторон коллективного договора.¹

Таким образом, реализация стратегических задач и краткосрочных планов любой организации предполагает выполнение её персоналом. Более правильно употребить термин производственное поведение, поскольку оно включает не только технические, но и поведенческие навыки.²

Одного умения выполнять профессиональные обязанности не достаточно для достижения целей организации, поскольку каким бы квалифицированным не был сотрудник, его производительность зависит так же от желания работать или мотивации к труду. Только сочетание сильной трудовой мотивации и профессионального мастерства обеспечивают достижение результата.

Как говорилось ранее, коллективный договор как раз таки преследует цель: мотивации работников в решении задач, стоящих перед организацией.

Мотивация профессиональной деятельности сотрудника государственной противопожарной службы МЧС России выступает как процесс и результат формирования профессионально-значимых мотивов.

Возникновению этих мотивов способствует осознание сотрудниками значимости своего труда, реализация себя и своих возможностей в

¹Бушуев Игорь Сергеевич Коллективный договор: перспективы развития // Гуманитарные, социально –экономические и общественные науки – 2015 – №11 – С.167 –169.

² Зайцев Л.Г. Организационное поведение – М,: Инфра –М – 2003 – С. 638.

деятельности государственной противопожарной службы МЧС России при помощи выполнения поставленных задач.¹

Специфические условия деятельности вызывают определенную неудовлетворенность службой МЧС России. С помощью опроса сотрудников структурных подразделений государственной противопожарной службы МЧС России, выявлено, что 57,8 % неудовлетворены оплатой труда, 54,5% - низким техническим обеспечением и 47,3 % - тем, что работа беспокойная, напряженная, нервная.

Таким образом, в содержание коллективного договора нужно включить вопросы об оплате труда, охране труда, времени и отдыха.

Очень важно включать в содержание коллективного договора раздел об охране труда и социальном и медицинском обеспечении работников. Приоритетным направлением ГПС МЧС России считается привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в учреждениях и организациях МЧС России, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебному росту и социальной защищенности. Создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала гражданских служащих и работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения, а также проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

МЧС России проводит государственную политику в области охраны труда и рассматривает охрану труда и здоровья гражданских служащих и работников организаций системы МЧС России как одно из приоритетных

¹Ефремов А.М. Мотивация профессиональной деятельности сотрудников Государственной Противопожарной службы Министерства по Чрезвычайным ситуациям России // Научные проблемы транспорта Сибири и Дальнего Востока

направлений работы.¹

Руководство организации должно определять и документально оформлять программу улучшения условий и охраны труда, уделяя внимание следующим действиям:

- подготовке программы улучшения условий и охраны труда;
- совершенствованию и актуализации, если это необходимо, методов управления охраной труда и средств контроля;
- выявлению и контролю вредных и опасных производственных факторов, при наличии которых необходим предварительный и периодический медицинский осмотр.²

Много разногласий вызывают вопросы оплаты труда. Оплата труда в МЧС долгое время оставалась низкой, однако задачи, которые стоят перед такими работниками, ответственны и важны. Несоответствие такой повышенной ответственности и небольшого вознаграждения не мотивирует сотрудников и заставляет их частенько устраиваться на более высокооплачиваемую работу, например, в частные структуры.

Но с мая 2012 года, в соответствии с Указом Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» зарплата в бюджетных организациях (и соответственно, в МЧС) начала планомерно увеличиваться. Программа улучшения социальной политики рассчитана до 2018 года. Оклады офицеров МЧС должны достигнуть 50 тыс. руб. в месяц и выше.³

С октября 2012 года работникам МЧС России зарплата была проиндексирована на 6,5%.

¹Отраслевое соглашение между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2016 – 2018 годы (25 декабря 2015 г.) // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc>

² Карнаух Н.Н. Охрана труда // М.: Юрайт – 2015 – С. 380.

³ Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. N 597 // Собрании законодательства Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 19 ст. 2334

За два последних года в пределах средств, которые выделялись из бюджета на МЧС, на 10-15% была повышена зарплата работникам, которые непосредственно заняты на тушении пожаров, водителям автомобилей (пожарных в том числе) и некоторым другим категориям работающих в МЧС. В связи с тем, что был введен институт диспетчеров ЦУКСов, их зарплата была повышена до уровня должностей инженерного состава.

17 июня 2017 года прошла прямая линия с Владимиром Путиным. Президент Российской Федерации, на вопрос «о заработной плате работников ГПС МЧС», ответил, что с января 2018 года, ожидается увеличение зарплат бюджетников с последующей индексацией, которые не попали под Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» с мая 2012 года.

К тому же, на наш взгляд должно уделяться особое внимание в коллективных договорах по обеспечению организаций квалифицированными кадрами, т.е «омоложению организаций» посредством введения программы социальной поддержки молодых специалистов, предоставления процентной надбавки к заработной плате молодым специалистам, проведения профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, проведения соответствующих мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций, а также проведения работы, пропагандирующей престижность труда в Государственной противопожарной службе МЧС России.

Подводя итог вышеизложенному можно сделать следующие выводы.

Во-первых, имеется отрицательная динамика общей численности членов профсоюза. Одной из причин этого является падение интереса к деятельности профсоюзов. Для совершенствования работы профсоюзного движения нужно принять меры по пополнению аппарата квалифицированными специалистами, по постановлению профессиональной организации работы по связям с общественностью, прежде всего со СМИ, а

также развитие молодежного движения внутри профсоюза.

Во-вторых, происходит уменьшение коллективных договоров в регионах Российской Федерации. Некоторые заключенные коллективные договоры имеют минимум прав, а у других есть существенные плюсы. Необходимо в законодательном порядке предусмотреть, что в коллективный договор нельзя включать минимум льгот, которые предусмотрены ТК РФ. В некоторых коллективных договорах предоставляются оплачиваемые краткосрочные отпуска, а именно в связи с вступлением в брак - 1 (один календарный день). Но ст. 128 ТК РФ при регистрации брака предоставляет отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

В-третьих, производственные советы должны стать новой площадкой, обеспечивающей реальное участие работников в управлении организацией, при этом профсоюзные активисты должны были возглавить производственные советы. Принятие на федеральном уровне нормативного акта о производственном совете, с определением стоящих перед ним задач существенно поможет в реализации производственных советов в организациях.

В-четвертых, мы предполагаем, что введение коллективного договора в ГПС МЧС России будет являться мерой мотивации для сотрудников. В связи с этим, нужно предусмотреть совершенствование норм законодательства в регулировании коллективно-договорных отношениях в ГПС МЧС России.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ коллективно-договорных отношений в ГПС МЧС России, действующего законодательства в данной сфере, а также сложившейся практики и проблем ее реализации, позволяет сделать следующие выводы и предложение по поводу решения некоторых вопросов.

Социальное партнерство представляет собой междисциплинарное явление, которое характеризует систему общих общественных и социально-экономических отношений в социальной, а также социально-трудовой сфере хозяйствования, строящихся на основе согласования, коррекции и защиты социальных и экономических интересов социальных субъектов.

В свою очередь партнерство предполагает наличие двух взаимозависимых сторон, объединяющих свои усилия по достижению какой-либо цели. В последние годы, особенно усиливается различие в интересах между работником и работодателем: такие отношения сложно назвать партнерством. Коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в большей степени соответствует термин «социальный диалог».

Считается необходимым усиление социального партнерства на международном уровне, посредством единообразного подхода к оценке труда производителей независимо, в какой стране осуществляется производство. Задача заключается в том, чтобы смягчить последствия действий ТНК и предупредить ущемление трудовых прав и законных интересов работников.

Нормы Федерального Закона «О государственной гражданской службе» в отличие от общих норм, регулирующих труд работника, являются специальными нормами. Эти нормы и определяют, особенности в правовом регулировании труда государственных гражданских служащих. При этом необходимо руководствоваться тем, что правовой статус гражданского служащего должен выводиться из правового статуса работника, трудовые

права и обязанности которого определены не только Конституцией РФ, (ст.37.), но и ст.21 ТК.РФ.

Имеется отрицательная динамика общей численности членов профсоюза. Одной из причин этого является падение интереса к деятельности профсоюзов. Для совершенствования работы профсоюзного движения нужно принять меры по пополнению аппарата квалифицированными специалистами, по постановлению профессиональной организации работы по связям с общественностью, прежде всего со СМИ, а также развитие молодежного движения внутри профсоюза.

Производственные советы должны стать новой площадкой, обеспечивающей реальное участие работников в управлении организацией, при этом профсоюзные активисты должны были возглавить производственные советы. Принятие на федеральном уровне нормативного акта о производственном совете, с определением стоящих перед ним задач существенно поможет в реализации производственных советов в организациях.

Так же происходит уменьшение коллективных договоров в регионах Российской Федерации. Некоторые заключенные коллективные договоры имеют минимум прав, а у других есть существенные плюсы. Необходимо в законодательном порядке предусмотреть, что в коллективный договор нельзя включать минимум льгот, которые предусмотрены ТК РФ. В некоторых коллективных договорах предоставляются оплачиваемые краткосрочные отпуска, а именно в связи с вступлением в брак - 1 (один календарный день). Но ст. 128 ТК РФ при регистрации брака предоставляет отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

Введение коллективного договора в ГПС МЧС России будет являться мерой мотивации для сотрудников. В связи с этим, нужно предусмотреть совершенствование норм законодательства в регулировании коллективно-договорных отношениях в ГПС МЧС России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. № 7-ФКЗ // Собрание законодательства РФ – 2014 – N 31 – Ст. 4398.
2. Конвенция N 102 Международной организации труда «О минимальных нормах социального обеспечения» от 28 июня 1952 г. // www.base.garant.ru
3. Конвенция N 151 Международной организации труда «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» от 27 июня 1978г. // Собрание законодательства РФ – 2016 – N 8 – Ст. 1052.
4. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09 декабря 1971 года // Ведомости ВС РСФСР – 1971 – N 50 – Ст. 1007.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. ФЗ от 30 декабря 2001 // Собрание законодательства РФ – 2002 – N 1 – Ст. 3.
6. Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. N 69-ФЗ «О пожарной безопасности» // Собрание законодательства РФ – 1994 – N 35 – Ст. 3649.
7. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ – 1996 – N 3 – Ст. 148.
8. Федеральный закон от 27 июля 2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – 2004 – N 31 – Ст. 3215.
9. Федеральный закон «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 23 мая 2016 N 141-ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2016 – N 22 – Ст. 3089.
10. Постановление Правительства РФ от 16 февраля 2013 г. N 128 «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной

- службы» // Собрание законодательства Российской Федерации – 2013 – N 8 – Ст. 832.
11. Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 N 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР – 1991 – N 47 – Ст. 1611.
 12. Указ Президента РФ от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 19 – Ст. 2334.
 13. Постановление Губернатора Челябинской области «О проведении ежегодного областного конкурса "Коллективный договор - основа защиты социально-трудовых прав работников"» от 30 июня 2016 № 174 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> – 2016
 14. Приказ МЧС России от 28 декабря 2015 N 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» // Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru
 15. Договор Министерства труда и социального развития РФ «Макет коллективного договора» от 06.11.2003 // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации - N 11 - 2003.
 16. Отраслевое соглашение между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2016 - 2018 годы (25 декабря 2015 г.) // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc>

Литература

1. Аббасова Е.В., Васильев В.А. Права представительных органов работников в управлении производительностью труда // Вестник Южно-Уральского Государственного Университета – 2017 – том 17 № 1– С. 46-48.
2. Аббасова Е.В., Васильев В.А. Общественное управление в организации: старые подходы, трудные решения // Государство и право – 2016 – № 5 – С. 101-103.
3. Авдеева, А.В. ТНК в современном мире как фактор осуществления глобализации мировой экономики // Новые технологии – 2010 – №1. – С. 10 – 12.
4. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений // Ростов-на-Дону – 1995 – С.174-177.
5. Арсютов Д.Г., Тишанский В.С. Перспективы развития частного - государственного партнерства в здравоохранении // Сборник материалов Международной заочной научно-практической конференции – 2016 – С. 30
6. Барабанов Антон Анатольевич Социальное партнерство: на пути к Российской модели // Управленческое консультирование – 2016 – №8 – С. 83-88.
7. Бушуев Игорь Сергеевич Коллективный договор: перспективы развития // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки - 2015 - №11 - С.167-169.
8. Васильев В.А. Представительство в трудовом праве. Монография / М.: Полиграф-Мастер – 2011 – С.352.
9. Герасимова Е.С. Нужны ли производственные советы в России // Трудовое право – 2013 – № 1 – С. 105 – 120
10. Грабовский И. А. Трудовые отношения на государственной гражданской службе // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2010 – №2 (73) – С.125-127.
11. Ефремов А.М. Мотивация профессиональной деятельности сотрудников

- Государственной Противопожарной службы Министерства по
Чрезвычайным ситуациям России // Научные проблемы транспорта Сибири и
Дальнего Востока – 2014 – №1-2 – 365-367.
12. Зайцев Л.Г. Организационное поведение // М.: Инфра-М - 2003 - С. 638.
 13. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России:
Международный и национальный аспект. – М., 2004. – С.315.
 14. Карнаух Н.Н. Охрана труда // М.: Юрайт - 2015 - С. 380.
 15. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку – М.: Юридическая
литература, 1995. – С.42
 16. Крыжановская А.А. Россия на пути к социальному партнерству //
Государство и право – 1997 – №12 – С. 43.
 17. Коршунова Т.Ю. Понятие, основные принципы и формы социального
партнерства в сфере труда: коммент. к новой редакции Трудового кодекса РФ
// Трудовое право – 2006 – № 9 – С. 27-38.
 18. Костылева А. В., Бычкова Л. В. Роль транснациональных корпораций в
мировой экономике // Молодой ученый – 2017 – С.12-23.
 19. Кудрин С.М. О некоторых правовых проблемах социального партнерства на
государственной службе // Вестник Пермского университета. Юридические
науки – 2014. N 2 – С. 192 - 197
 20. Колосницина М.А. Восток - Запад: почему в России работают дольше, а
производят меньше? // URL: <http://www/ecopsy.ru>
 21. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работник: история, теория и
практика правового механизма социального партнерства (сравнит.- правовое
исслед.) – Ярославль: ЯрГУ – 1997 – С. 67-70.
 22. Мастрюков Б.Т. Правовое регулирование безопасности сотрудника ФПС
МЧС России // Юрист – 2012 – № 2 – С. 109–112.
 23. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России – М., 2003 – С.116
 24. Миннигулова Д.Б. Становление социального партнерства на
государственной гражданской службе // Государственная власть и местное
самоуправление – 2010 – N 4 – С. 39 - 43.

25. Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом Кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право – 2002 – №4 – С.20.
26. Ожегов С.И. Словарь русского языка // Под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова., 24-е изд., испр.. – М.: Оникс, Мир и Образование – 2007 – С. 1200.
27. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России – М.: Инфра-М, 2014. – С. 18.
28. Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права // Вестник Южно-Уральского Государственного Университета – 2016 – №3 – С.87 - 90.
29. Чернышова И.В. Правовые вопросы социального партнерства в субъектах Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Томск – 2000 – С.6.
30. Черник Б.П. Эффективное участие в образовательных выставках // Новосибирск: Изд-во СО РАН – 2001 – С. 131.
31. Цветкова Т.А. Реформирование государственной службы как важнейший фактор ее дальнейшего развития и совершенствования // Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва) – 2015 – №4 (21) – С.258-272.
32. Шипитько А.Б. Методологические основы исследования социального партнерства хозяйственных организаций // Вестник ПАГС – 2013 – №1 (34) – С.96-101.
33. Шафикова Г.Х., Шафиков А.М. К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений // Вестник Южно-Уральского Государственного Университета – 2016 – N1 – С. 91.

Монографии, диссертации и авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

1. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук – Екатеринбург – 1998 – С.249.
2. Гусев А.В. Государственная гражданская служба Российской Федерации: проблемы правового регулирования. Авторефер. дис. ... канд. юрид. наук – М., 2009.
3. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Дис....док-ра юрид.наук. – 2004 – С.8.
4. Шахаев М.В. Юридическая сущность коллективных соглашений. Дис....канд. юрид.наук. – 2004 – С.5.
5. Казаков С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ. Дис. ... канд. юрид. наук – 2015 – С. 41

Интернет-источник

1. Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания // <http://prgu.ru>
2. До закрепления данного понятия в ТК РФ оно упоминалось лишь на подзаконном уровне, в частности, в Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 N 212 О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР – 1991 – № 47 – Ст. 1611.
3. Аналитический отчет по результатам мониторинга трудовых протестов Центр социально-трудовых прав «Трудовые протесты в России в 2008-2016 гг.» // <http://trudprava.ru>
4. Консолидированная финансовая отчетность ПАО «НК «Роснефть» 1 кв. 2017 г. по МСФО // <https://www.rosneft.ru>
5. Консолидированная финансовая отчетность ПАО «НК «Роснефть» за 12 мес.

- 2013 г. по МСФО // <https://www.rosneft.ru>
6. ОАО «Газпром» Годовой отчет 2013 // <http://www.gazprom.ru>
 7. Аудиторское заключение о консолидированной финансовой отчетности Банк ВТБ (открытое акционерное общество) и его дочерних компаний за 2013 год. Март 2014 // <http://www.vtb.ru>
 8. Официальная информация Центра социально-трудовых прав за 2014 г. // trudprava.ru
 9. Федеральная служба государственной статистики // <http://www.gks.ru>
 10. Федеральная налоговая служба // <https://www.nalog.ru>
 11. Министерство внутренних дел Российской Федерации // <https://мвд.рф>
 12. Военное обозрение // <https://topwar.ru>
 13. Министерство чрезвычайных ситуаций // <http://www.mchs.gov.ru>
 14. Три профсоюза гражданских служащих Вооруженных Сил России объединятся в один // Солидарность – 2017 – № 03.
 15. Областное государственное учреждение «Противопожарная служба Челябинской области» Коллективный договор – Срок действия продлен до 21.12.2018 года
 16. Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания // <http://prgu.ru>
 17. Результаты колдоговорной кампании за 2013-2016 гг., // Челябинская областная организация профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ <http://gosprof74.ru>
 18. Информация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации «Об основных статистических показателях проведения организационной работы Профсоюза за 2016 год» // <http://prgu.ru>
 19. Общероссийский профессиональный союз работников Государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации «Основные статистические показатели проведения организационной работы

за 2013-2016 гг.,» // <http://prgu.ru>

20. Областное государственное учреждение «Противопожарная служба Челябинской области» // <http://www.ppschel.ru>
21. Коллективный договор Главного управления МЧС России по Республике Мордовия 2016г. // Главное управление МЧС России по Республике Мордовия
22. Коллективный договор государственного учреждения «8 отряд федеральной противопожарной службы по Иркутской области» 2013-2016 год.