

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА ОСНОВЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ «ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА» РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Контракт – срочный трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержащий особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником [4, ст.1].

В настоящее время это наиболее распространенный вид трудового договора, так как именно контракт применяется во многих предприятиях и организациях всех форм собственности.

Конкретно нанимателя привлекает такой вид трудового договора, так как в течение срока действия договора с ним работник не имеет возможности уволиться по собственному желанию – только по соглашению сторон, что дает нанимателю право не давать такого согласия и фактически оставить работника на рабочем месте до истечения срока трудового договора [2, с. 283-285].

В договоре могут быть предусмотрены дополнительные основания для досрочного расторжения договора по инициативе нанимателя (нарушение правил безопасности, причинение имущественного ущерба государству, юридическому или физическому лицу, распитие спиртных напитков и т. д.). При расторжении договора наниматель имеет право прекратить трудовые отношения с работником без объяснения каких-либо дополнительных причин и независимо от результатов работы. Из преимуществ контракта можно выделить следующие:

1) повышение тарифной ставки (не более чем на 50 %, если другое не предусмотрено законодательством);

2) предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней.

Хотя на практике наниматели в основном при заключении контрактов с работниками, они стараются избежать максимальных экономических затрат, связанных с необходимостью предоставления дополнительных мер стимулирования [1, с.134-136].

В частности, достаточно распространенной является практика установления в контракте дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью 1 календарный день и повышение тарифной ставки на 1 % (а иногда и менее чем 1 %).

Формально требования закона выполняются, но отнести эти положения к мерам реального экономического стимулирования труда довольно сложно. Практика также показывает, что наниматели предпочитают избегать увеличения компенсации за свой счет в связи с ухудшением правового положения работника, хотя это право также предоставляется нанимателям в соответствии с применимым договорным законодательством.

Существует такое понятие, как «эффективный контракт», появившееся в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ № 2190-р от 26 ноября 2012 года. Эффективный контракт – это

трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки [3].

Основным отличием эффективного контракта от обычного трудового договора, должно было стать наличие четких показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государством услуг.

Одновременно в качестве рекомендованной модели эффективного контракта была предложена примерная форма трудового договора с работниками государственных учреждений.

Первоначальная идея конструкции предусматривала вполне приемлемые условия расчета стимулирующих выплат. Так, примерная форма эффективного контракта в разделе, посвященном вопросам оплаты труда, содержит конкретные рекомендации относительно необходимости отражения в трудовом договоре условий, размера и периодичности получения определенных стимулирующих выплат, а также различных показателей и критериев оценки эффективности труда работника.

Также было определено, что федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в определенной сфере, утверждают рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат. Это значит то, что Министерство образования и науки РФ должно было разработать соответствующие рекомендации для подведомственных организаций. К сожалению, в сфере образования такие рекомендации до настоящего времени не приняты.

На протяжении семи лет образовательные учреждения активно внедряли систему эффективных контрактов, фактически «по своему разумению», без конкретных ориентиров и соответствующего контроля.

«Эффективный контракт» включает установление трудовых стандартов для работников в локальных актах организации, а также определение фактического содержания и объема трудовых функций каждого сотрудника как в локальных актах, так и в трудовом договоре работника. Такое нормирование позволяет точно разделить гарантированную и стимулирующую части заработной платы каждого сотрудника.

Таким образом, необходимо внедрить «эффективный контракт» в трудовые отношения в Республике Беларусь, так как данный вид трудового договора должен привести к оптимизации рабочей силы и структуры заработной платы, а также к реальной и действительной защите прав работников.

Для использования «эффективного контракта» необходимо разработать «показатели и критерии оценки эффективности деятельности». Они должны быть конкретными, понятными сторонам договора и не допускать двойного толкования.

К принципам разработки критериев эффективности работы можно отнести:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Список литературы

1. Кеник, К. И. Истечение срока трудового договора (контракта): действия нанимателя [Электронный ресурс]. – ЭТАЛОН-ONLINE. – Режим доступа <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 18.11.2021.
2. Пезик, А.В. Контракт как особый вид трудового договора / А.В. Пезик // Национальная экономика Республики Беларусь: проблемы и перспективы развития: материалы IX Международной научно-практической конференции студентов, Минск, 13-14 апреля 2016 года / [редкол.: Г.А. Короленок (пред.) и др.]; М-во образования Респ. Беларусь, Бел. гос. экон. ун-т. – Минск: БГЭУ, 2016. – С. 283–285.
3. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы: утв. распоряжением Правительства РФ, 26 нояб. 2012 г., № 2190-р [Электронный ресурс]. – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/docs/government/91>. – Дата доступа: 24.11.2021.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июл. 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1990 г.: одобр. Советом Респ. 30 июн. 1990 г.: с изм. и доп. по сост. 28.05.2021 [Электронный ресурс]. - ЭТАЛОН-ONLINE. – Режим доступа <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 18.11.2021.

Ю.В. Троцюк
БІП (Гродно)

ПРАВО РАБОТНИКА НА ТРУДОВОЙ ОТПУСК ЗА ПЕРВЫЙ РАБОЧИЙ ГОД

В данной статье рассматриваются актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха работников, такое понятие как «отпуск», а также право работника на трудовой отпуск. Особое внимание уделяется предоставлению трудовых отпусков согласно изменениям Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь), которые вступили в силу с 20 января 2020 г.

Учитывая особую актуальность вопроса, следует понимать, что отпуск является особым, самым длительным, непрерывным и многоплановым периодом освобождения работника от работы. В литературе имеют место различные подходы к трактовке понятия отпуска и видов отпусков.

Обратим внимание, что впервые понятие трудовой и социальный отпуск было введено отменой Кодекса законов о труде Республики Беларусь (далее – Кзот) и введение в действие ТК Республики Беларусь.