

## ВВЕДЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В СИСТЕМУ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В ст. 41 Конституции Республики Беларусь закреплено: «Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека» [2, с. 11]. Предмет обсуждения оплаты труда является актуальным во все времена. Труд рассматривается не просто как способ к существованию, а как наиболее достойный способ становления, развития и самоутверждения человека.

В Республике Беларусь вопрос эффективности труда и платы за него разрешается между работодателем и работником на основе договорных отношений. Как показывает практика, наниматели чаще используют законодательно закреплённую форму трудового контракта.

При неизменности форм в части регулирования встречных обязательств работников, проявляется отсутствие мотивации у наиболее способных работников, в связи с чем может происходить снижение эффективности труда. В этой связи законодатель Российской Федерации дополнил трудовые отношения эффективным контрактом. В соответствии с нормативно-правовыми актами «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 или качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки».

С введением понятия «эффективный контракт» в области трудовых отношений стали возникать споры, представляет ли он особый вид трудового договора или особую систему оплаты труда. Для разграничения природы эффективного контракта представляется возможным разделить взгляды Н.М. Саликовой, утверждающей, что «... "Эффективный контракт" следует рассматривать как новую систему оплаты труда, а не как новый вид трудового договора» [4, с. 118].

Внедрение контракта направлено на преобразование системы оплаты труда работников, введением в действие обновлённых принципов, которые будут действительно и справедливо защищать права и интересы нанимателей и работников. Целью принятия эффективного контракта служит формирование непосредственной взаимной связи между такими показателями, как зарплата работника и качеством предоставляемых им услуг, повышения престижности профессий, уровня квалификации работника и качества оказания услуг, а также для обеспечения прозрачности расчётов и начисления выплат.

Эффективный контракт ориентирован на создание показателей и критериев эффективности, на основе которых устанавливаются, в свою очередь, стимулирующие выплаты, а также на отмену стимулирующих выплат, которые уже на практике доказали свою неэффективность. В то же время на практике непростой задачей стала разработка соответствующих показателей эффективности труда работников, принципов и критериев стимулирования. В программных документах Правительства Российской Федерации указывается, что решение вопроса о стимулировании работников в

зависимости от результатов их труда не получилось для всех организаций, так как на практике показатели и критерии эффективности деятельности носят формальный характер и являются недостаточно проработанными.

В отношении оплаты труда работников в учреждениях сохранились те выплаты стимулирующего характера, которые применялись ранее и имеют низкую эффективность в условиях современности (например, добросовестное выполнение обязанностей). Для применения эффективного контракта, в первую очередь, следует разработать показатели и критерии оценки эффективности деятельности. Им необходимо быть конкретными, нельзя позволять использования неоднозначного и двойного толкования.

Критерии и показатели эффективности деятельности должны быть установлены в отношении всех работников. Такие показатели должны иметь количественное выражение и быть конкретизированы для назначения работнику стимулирующих выплат в зависимости от результатов его труда и качества оказываемых услуг.

Введение «эффективного контракта» влечет за собой определенные издержки, вызванные необходимостью регулярного оценивания достижения показателей качества, результативности и эффективности работы каждого работника. Эти издержки могут быть минимизированы путем введения автоматического оценивания с помощью использования электронных технологий с соответствующей компьютерной программой [3, с. 224].

При внедрении эффективного контракта необходимо также конкретизировать должностные обязанности работника, уточнить условия оплаты труда, разработать систему нормирования для недопущения перегруженности работников, рассчитать и установить размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда, определить меры социальной поддержки.

Систему показателей эффективности необходимо отразить в положениях об оплате труда работников, локальных нормативных актах. Для расчётов и оценки показателей эффективности можно использовать следующие принципы: а) принцип объективности – 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 [1].

Таким образом, полагаем возможным включить в трудовое законодательство понятие «эффективный контракт» и закрепить его следующее определение: «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 или качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки». Внедрение эффективных контрактов позволит обеспечить взаимовыгодные условия как со стороны работодателя, так и для работника, тем самым будут достигнуты существенные и благоприятные результаты в сфере трудовых отношений.

## Список литературы

1. Дунаева, Е.В. Разработка системы мотивации труда работников организации / Е.В. Дунаева; рук. Т.Н. Кондратьева // Информационные технологии в образовании, науке и производстве: IV Международная научно-техническая интернет-конференция, 18-19 ноября 2016 г. Секция Современные информационные технологии в преподавании технических и гуманитарных дисциплин [Электронный ресурс] Минск: БНТУ, 2021. – Режим доступа: <http://old.bntu.by/news/67-conference-mido/4888-2016-11-19-14-09-37.html>. – Дата доступа: 23.11.21.
2. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2005. – 48 с.
3. Образовательное право: учебник для вузов / А.И. Рожков [и др.]; под ред. А.И. Рожкова, В.Ю. Матвеева. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2020. – 376 с.
4. Саликова, Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. – № 6. – С. 116-120.

*С.С. Сташевский*  
БГЭУ (Минск)

## ОБ ОГРАНИЧЕНИИ (САМООГРАНИЧЕНИИ) ГРАЖДАНИНА В ПОСЕЩЕНИИ ИГОРНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ, ВИРТУАЛЬНЫХ ИГОРНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И УЧАСТИИ В АЗАРТНЫХ ИГРАХ

Игромания – заболевание, признанное в таком качестве Всемирной организацией здравоохранения и внесенная в медицинские справочники.

В целях защиты физических лиц от игровой зависимости в 2013 году в Республике Беларусь введен механизм самоограничения игроков от посещения игорных заведений и участия в азартных играх, а также принудительный порядок ограничения в посещении игорных заведений и участия в азартных играх по решению суда, согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 18 декабря 2012 года № 1163 «О регистрации письменных заявлений физических лиц, самостоятельно ограничивших себя в посещении игорных заведений, и внесении дополнений и изменений в постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 года № 1592 и от 18 февраля 2011 года № 211». Организаторам азартных игр запрещается допускать в игорное заведение и к участию в азартных играх граждан, ограниченных в посещении игорных заведений.

В основе данного запрета лежит создание правового механизма действенного самоограничения гражданина в зависимостях, которые ему не всегда подконтрольны, а также забота об имущественной сфере семьи.

Гражданин, прежде всего, может самостоятельно ограничить себя в посещении игорных заведений, виртуальных игорных заведений и участия в азартных играх на срок от шести месяцев до трех лет путем личной подачи организатору азартных игр письменного заявления. Подача заявления любому организатору азартных игр рассматривается как подача заявления всем организаторам азартных игр на территории Республики Беларусь.

Письменное заявление должно содержать сведения о наименовании организатора