

## **Контрактная форма найма**

- 1     Контракт: сущность, функции, отличие от трудового договора.
- 2     Контрактная форма найма: ее характеристика и оценка эффективности на предприятии.
- 3     Технология заключения (перезаключения) контракта.

### **1     Контракт: сущность, функции, преимущества перед трудовым договором**

В настоящее время существует множество различных определений трудовых контрактов. Приведём некоторые из них.

Контракт – это соглашение двух сторон, каждая из которых имеет равные права на стадии установления контрактных условий.

Контракт – коммерческий договор по поводу купли-продажи рабочей силы и её использования.

Контракт – это волевой двусторонний акт, соглашение двух субъектов, направленное на возникновение взаимных трудовых прав и обязанностей.

Следовательно, контракт должен учитывать в одинаковой степени права, как работников, так и нанимателей. В этом случае переход на контрактную форму найма позволяет реализовать следующие функции:

– *защитную*, которая призвана оградить работника от использования собственником преимуществ своего экономического положения, служит фактором, выравнивающим условия работодателя и наёмного работника. Эта функция реализуется и по отношению к работодателю – контракт защищает его от переманивания кадров другими собственниками;

– *упорядочивающую*, заключается в упорядочении отношений между двумя сторонами путём выработки условий контракта, делает стабильными и предсказуемыми отношения сторон в вопросах оплаты труда;

– *регулирующую*, заключается в расширении круга вопросов, которые регламентируются и регулируются контрактом;

– *трудовую*, её содержание может быть представлено характеристиками, как процесса труда, так и результата труда;

– *организационную*, заключается в регламентации обязанностей наёмного работника, конкретизации круга обязанностей, за выполнение которых несёт ответственность, содействует наиболее рациональной организации труда, повышает личную ответственность за свои и коллективные результаты труда.

Понятие трудового договора содержится в ст. 1 Трудового Кодекса Республики Беларусь. Трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу,

обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

В зависимости от срока действия договора Трудовой кодекс предусматривает возможность заключения срочных трудовых договоров и трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок.

Особой разновидностью трудового договора, заключенного на определенный срок, является контракт. Декрет даёт определение контракта в следующей редакции.

Контракт – это трудовой договор, заключаемый в письменной форме, на определённый в нём срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

Контракт по своей природе является соглашением о труде, но отличается от обычного трудового договора следующим:

- всегда имеет срочный характер, то есть устанавливается срок его действия (декретом определено не менее одного года);
- содержит условия, ухудшающие правовое положение работника по сравнению с действующим законодательством;
- устанавливается размер минимальной компенсации за ухудшение данного положения;
- содержит дополнительные основания для его расторжения.

## **2 Контрактная форма найма: ее характеристика и оценка эффективности на предприятии**

Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 года определил, что контракт – это срочный трудовой договор, который заключается с работниками в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Например, на время сезонных работ.

В том же году вступил в силу Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее Декрет). Именно с него и началось распространение трудового контракта, как специфического вида трудового договора, который предоставил нанимателям право заключать контракты с любыми категориями работников.

Широкое распространение контрактация получила лишь в начале 2004 года, после того, как был отменен ряд норм декрета, обязывающих нанимателей компенсировать работникам ухудшение правового положения при замене трудового договора контрактом. К примеру, отменены двухнедельное пособие при переводе на контракт и трехмесячное пособие после его

завершения, а шестимесячное пособие за нарушение нанимателем условий контракта заменено на трехмесячное.

Будучи особой формой трудового договора, контракт регулирует не только трудовые, но и тесно связанные с ними другие общественные отношения. Это касается жилищных прав, социального обеспечения, личного транспорта и других расходов, возмещаемых за счет прибыли работодателей. Таким образом, в сравнении с традиционным трудовым договором контракт охватывает более широкий круг правоотношений, адекватных экономике переходного периода. Он заключается с целью максимального использования индивидуальных особенностей работника, создания дополнительных стимулов к высокопроизводительному труду, учета интересов производства и повышения взаимной ответственности сторон. Контракт имеет перед трудовым договором преимущества, поскольку позволяет максимально индивидуализировать каждое конкретное соглашение о труде, наполнить его специфическим содержанием: детально регламентировать права и обязанности сторон, их ответственность, режим труда и отдыха, социально-бытовые условия, форму и размер вознаграждения за работу, порядок разрешения споров и другие дополнительные условия (например, о выплате дополнительного пособия при увольнении, о предоставлении работнику специальных льгот и компенсаций при причинении вреда и т.п.).

В таблице обобщены основные преимущества и недостатки контрактной формы найма работников.

Таблица – Преимущества и недостатки контрактной формы найма

Преимущества контрактной формы найма работников	Недостатки контрактной формы найма работников
Компенсация за ухудшение правового положения работника	Срочность
Детальная регламентация прав и обязанностей сторон	Наличие условий, ухудшающих правовое положение работника
Дополнительные специальные гарантии и льготы	Наличие дополнительных оснований для расторжения контракта
	Не возможность увольнения до окончания срока контракта без согласия нанимателя

Внедрение контрактной формы в трудовых правоотношениях обусловлено стремлением работодателей привлекать к работе наиболее квалифицированных и творчески активных работников. Эта форма трудового договора дает возможность более рационально регулировать количественный и качественный состав персонала, улучшать структуру занятости, при необходимости дополнительно привлекать квалифицированных работников со стороны,

повышать уровень ответственности и творческого отношения работников к выполняемой работе. Следовательно, трудовой контракт призван обеспечивать гибкость в регулировании трудовых отношений с различными категориями работников. Вышеперечисленное можно отнести к положительным сторонам контрактной формы найма. Однако есть и отрицательные:

- во-первых, работник не может избежать заключения контракта без увольнения, если наниматель этого захочет (при переводе с «бессрочного договора» на контракт);

- во-вторых, контрактная система найма предоставляет нанимателю возможность избавиться от «неудобных» работников (по истечении срока действия контракта он просто не продлевается);

- в-третьих, заключив контракт, работник не имеет права уволиться (расторгнуть контракт) по собственному желанию (кроме установленных законодательством случаев).

Таким образом, только правильное применение контрактной формы найма даёт возможность создать эффективную систему мотивации труда работников.

В условиях современного общества растут требования к качеству человеческого труда, к сумме знаний и навыков отдельного работника.

Этот факт привёл к расширению понятия «условия найма». Они стали включать в себя не только заработную плату и рабочее время, но и гарантии занятости, оплаченное, но не отработанное рабочее время (т.е. отпуск), различные социальные выплаты и гарантии. Эти гарантии, как правило, не включаются в контракт, а определяются коллективными договорами, положения которых распространяются на всех работников предприятия. Поэтому контракты должны заключаться только с высококвалифицированными работниками, для которых будут определены дополнительные условия и гарантии, отличающиеся от таковых, предусмотренных коллективным договором. Этим определяется специфика современного этапа, который характеризуется активным внедрением индивидуально-договорных механизмов для всех категорий работников, сужающих сферу действия коллективных договоров и отношений.

Контрактная система, как элемент организационной структуры рынка труда выступает регулятором трудовых отношений на рынке труда и рабочей силы и является важнейшим элементом структуры рынка труда во многих странах именно потому, что контрактная форма найма применяется только для действительно «нужных» и высококвалифицированных работников.

Чрезмерное же распространение контрактной формы найма, может привести к отрицательному эффекту. Он проявляется в неустойчивости трудовых отношений, которые отрицательно влияют на рынок труда, реально препятствуют объединению в профсоюзы, что в свою очередь ведёт к ухудшению положения работника из-за отсутствия коллективной защиты.

Трудовой контракт сам является источником регулирования трудовых отношений, он является не нормативным, а индивидуально-договорным ре-

гулятором трудовых отношений, из него же и возникающих. И именно поэтому возникает вопрос о целесообразности заключения контрактов со всеми работниками предприятия.

Целью Декрета, с которого началось распространение контрактной формы найма, было совершенствование трудовых отношений, укрепление трудовой и исполнительской дисциплины.

Главной целью нанимателя при внедрении контрактной формы найма является его стремление привлечь к работе наиболее квалифицированных и творчески активных работников и создать условия по максимально возможному использованию их трудового потенциала. Для достижения этой цели нанимателю необходимо сформировать для работника соответствующие условия.

Работник, заключающий трудовой контракт, имеет свою цель, а именно, продать свою рабочую силу наиболее выгодно. Эта выгода заключается в получении дополнительного вознаграждения, социальных гарантий и льгот и т.д.

Следовательно, эффективность контрактной формы найма зависит от того, насколько совпадают интересы работника и нанимателя при выработке его основных условий. Поэтому эффективность данной системы можно рассматривать с двух позиций – работника и нанимателя. Все характеристики (показатели) оценки можно разделить на качественные и количественные.

В первую очередь, качественным показателем для нанимателя является качество труда, которое повышается по мере роста общеобразовательного, культурного и технического уровня работников, их квалификации. Учёт качества труда необходим для правильно обоснованной организации труда и распределительных отношений, эффективного стимулирования работников. Высокий уровень качества труда – неременное условие роста качества продукции и её конкурентоспособности. Для оценки качества труда работников можно использовать данные о структуре кадров предприятия по образованию, квалификации, стажу работы, информацию о соответствии среднего тарифного разряда работы среднему тарифному разряду рабочих и служащих, данные о повышении квалификации.

Ещё одним качественным показателем является укрепление трудовой и исполнительской дисциплины. Она выражается в добросовестном труде, отсутствии опозданий, прогулов, исключает нахождение работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Такие нарушения фиксирует отдел кадров предприятия. При применении контрактной формы найма такие нарушения ведут к расторжению контракта в односторонне порядке, что предусмотрено соответствующим законодательством. Сокращение таких нарушений может свидетельствовать об эффективности контрактной формы найма.

Главным количественным показателем для нанимателя является повышение производительности труда. В свою очередь рост производительности труда приводит к росту заработной платы рабочих и росту прибыли у нани-

мателя. Поэтому данный показатель в какой-то степени является количественным и для работника.

Ещё один важный количественный показатель для нанимателя – текучесть кадров. Он оценивается с помощью коэффициента текучести кадров, который определяется по следующей формуле:

$$Кт = \frac{У}{Чср.спис.}, \quad (1)$$

где У – число уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины;

Ч ср. спис. – среднесписочная численность работников.

Если данный коэффициент имеет низкий уровень и не наблюдается его рост в условии применения контрактной формы найма, то можно говорить об её эффективности.

Что касается работника, то для него качественными показателями могут быть степень удовлетворённости трудом и наличие социальных гарантий. Степень удовлетворённости трудом наблюдается довольно редко, но нанимателю необходимо к этому стремиться. А наличие социальных гарантий позволит работнику чувствовать себя более защищённым.

Количественными показателями для работника, является, прежде всего, материальное стимулирование в форме выплаты нанимателем компенсации в виде повышения тарифной ставки (должностного оклада). Эта выплата должна быть для работника дополнительным стимулом к ещё более эффективному труду. Но для этого она должна быть таких размеров, чтобы устраивала не только нанимателя, но и самого работника. Данная компенсация должна устанавливаться по договорённости между нанимателем и работником, а не в одностороннем порядке. Также дополнительные поощрительные дни к отпуску в связи с заключением срочного трудового договора являются стимулом для работника.

Для того чтобы работник чувствовал разницу между бессрочным трудовым договором и контрактом, заключённым на определённый срок, наниматель может предусмотреть в контракте дополнительные льготы различного характера, например, повышение квалификации за счёт средств предприятия, бесплатные проездные билеты и т.д.

Если каждый контракт будет содержать в себе не формальные меры материального стимулирования, а предусматривать выплату реальных дополнительных денежных средств, предоставление социальных гарантий и льгот, то это и будет эффективной контрактной формой найма.

Все вышеприведенные показатели, обобщённые в таблице 1.2, можно использовать для оценки эффективности контрактной формы найма.

Таблица 2 – Показатели оценки эффективности контрактной формы найма

	<i>качественные показатели</i>	<i>количественные показатели</i>
<i>нани-</i>	1 Повышение качества труда 2 Укрепление трудовой и исполнительской дисциплины	1 Повышение производительности труда 2 Сокращение текучести кадров
<i>работ-</i>	1 Степень удовлетворённости трудом 2 Наличие социальных гарантий	1 Размер дополнительного вознаграждения 2 Предоставление пакета социальных услуг

Таким образом, в данной главе мы рассмотрели экономическую сущность контрактной формы найма, исторические аспекты её возникновения, возможные методические подходы к оценке эффективности её использования на уровне субъекта хозяйствования. Привели результаты социологического исследования, связанные с внедрением данной формы найма в Республике Беларусь.

### **3 Технология заключения (перезаключения) контракта**

Действующий Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет механизм регулирования трудовых и связанных с ними правоотношений, а также основные права и обязанности работников и нанимателей. Юридической основой отношений между данными категориями лиц является трудовой договор (контракт). В статье 18 Трудового кодекса определено, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых находится у подписавших его сторон. Это позволяет сторонам трудовых отношений контролировать как выполнение условий контракта другой стороной, так и соблюдение своих прав, и выполнение своих обязанностей.

При заключении контракта на основании декрета следует иметь в виду, что контракт заключается при взаимном согласии сторон оформить трудовые отношения в такой форме. При решении вопроса о форме заключаемого трудового договора с работниками, поступающими на работу к данному нанимателю, работник имеет возможность выбирать, соглашаться или не соглашаться с такой формой трудового договора и с предложенными условиями будущих трудовых отношений с нанимателем. Если работник не согласен на заключение контракта, а наниматель настаивает именно на контрактной

форме найма, работник вправе отказаться от трудовых отношений с данным нанимателем. Для нанимателя отказ поступающего на работу от заключения контракта может являться основанием для отказа в приеме на работу, причем такой отказ не будет являться необоснованным. Исключения составляют работники, перечисленные в статье 16 Трудового Кодекса Республики Беларусь, к ним относятся:

- направленные на работу государственной службой занятости в счет брони;
- письменно приглашенные на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними;
- прибывшие на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учебного заведения;
- имеющие право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;
- прибывшие на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению;
- женщины по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида – до восемнадцати лет);
- военнослужащие срочной службы, уволенные из Вооруженных Сил Республики Беларусь и направленные на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

В контракте должны быть предусмотрены минимальные компенсации за ухудшение правового положения работника. Установление обязанности нанимателя выплатить минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника имеет целью компенсировать особенности правового положения работника, с которым заключен контракт, по сравнению с работниками, работающими по обычному трудовому договору. Ухудшение правового положения работника выражается в том, что по истечении срока контракта наниматель вправе прекратить трудовые отношения с работником без обоснования каких-либо причин.

Таким образом, контрактная система может оказывать, как положительное, так и отрицательное влияние на рынок труда.

Руководствуясь Декретом и иными законодательными актами Республики Беларусь о контрактах, а также исходя из примерной формы контракта, на предприятиях было разработано и утверждено Положение «О порядке и условиях заключения, продления и прекращения контрактов», которым и руководствуются на предприятии.

В настоящее время типовой трудовой контракт предприятия заключается с работником при приеме на работу либо с работником, контракт с которым подлежит перезаключению в связи с истечением максимального срока действия контракта (5 лет), по соглашению сторон и в иных случаях, предусмотренных законодательством. Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписывается сторонами и хранится у каждой из сто-



рон. В контракте указываются все обязательные условия, определённые законодательством (существенные условия труда).

Существенными условиями труда, согласно ст. 32 Трудового Кодекса Республики Беларусь, признаются:

- системы оплаты труда;
- размеры оплаты труда;
- гарантии;
- режим работы;
- разряд;
- наименование профессии;
- наименование должности;
- установление неполного рабочего времени;
- совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Помимо обязательных условий стороны могут включать в контракт и другие условия, а также исключать и изменять отдельные условия, рекомендованные в примерных формах. Но в любом случае контракт должен содержать обязательные условия, предусмотренные Трудовым кодексом и законодательством о контрактах (ч. 2 ст. 19 ТК и п. 2 Декрета № 29). Особенности обязательных условий зависят от того, с кем заключается контракт. В контракт могут быть включены дополнительные условия, наличие или отсутствие которых не влияет на обязательные условия контракта. В типовом контракте предприятия приводится ссылка на коллективный договор, в котором и указаны дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы, такие как:

- дополнительная ежемесячная материальная помощь в размере установленной тарифной ставки 1-го разряда за счёт средств предприятия матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- работники предприятия, пользующиеся услугами транспорта для проезда на работу обеспечиваются проездными билетами;
- выплата ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) работникам завода за непрерывную и безупречную работу на предприятии;
- приобретение и выделение путёвок на оздоровление работников и их детей бесплатно или за 10 % стоимости в здравницах Республики Беларусь и СНГ.

Вышеуказанные льготы применяются в соответствии с Коллективным договором и распространяются на всех работников предприятия.

Тогда возникает вопрос о целесообразности применения контрактной формы найма. По сути, контракт должен отличаться от бессрочного трудового договора. Однако в контрактах данного предприятия указываются только обязательные условия, определённые государством, они же указываются в бессрочном трудовом договоре.

Совместно с поощрительными мерами на предприятии могут применяться и меры воздействия на работающих. Уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:

- отсутствие на рабочем месте без уважительной причины;
- несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин и т.д.

Уменьшение работнику отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее двадцати одного календарного дня.

Контрактом предусмотрены дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:

- распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;
- нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника;
- принятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства.

На основании заключённого контракта отдел кадров предприятия подготавливает проект приказа:

- о приёме (назначении) работника на работу (должность);
- о заключении нового контракта (перезаключении) с работником, контракт с которым подлежит перезаключению в связи с истечением максимального срока действия контракта (5 лет), по соглашению сторон и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

По истечении срока контракта возможны следующие варианты отношений работника и нанимателя:

- прекращение трудовых отношений по инициативе любой из сторон контракта;
- перезаключение контракта на новый срок на тех же или иных условиях;
- продление действия контракта;
- трансформирование контракта в трудовой договор на неопределённый срок.

По истечении срока контракта руководитель предприятия вправе прекратить трудовые отношения с работником без указания каких-либо допол-

нительных причин. Увольнение производится по п. 2 ст. 35 Трудового Кодекса – истечение срока контракта, о чём издаётся приказ и делается запись в трудовую книжку работника.

Работник также по своей инициативе по истечении срока контракта имеет право прекратить трудовые отношения с нанимателем. При этом инициатива работника в прекращении трудовых отношений должна выражаться путем подачи нанимателю соответствующего заявления, а инициатива нанимателя – в виде издания приказа о прекращении трудовых отношений.

Отдел кадров отслеживает истечение сроков действия контрактов и не позднее 40 дней до истечения срока контрактов письменно сообщает руководителям соответствующих служб предприятия об истечении сроков контрактов с указанием списка работников.

В течение 10 дней с момента получения информации из отдела кадров руководители структурных подразделений, отделов, цехов представляют в отдел кадров служебные записки с указанием своего мнения о необходимости продления или прекращения контракта в связи с истечением его срока действия, а в случае получения работником уведомления предварительно визируют его. В случае предложений о продлении или перезаключении контракта указывают рекомендованный срок его продления (заключения).

На основании представленных руководителями соответствующих служб предприятия служебных записок отдел кадров готовит тексты письменных уведомлений работникам при решении продолжить или письменных предупреждений при решении прекратить трудовые отношения, которые согласовываются с руководителем предприятия или лицом его замещающим. Уведомления о продлении трудовых отношений вручаются работникам под роспись в срок не позднее двух недель до даты истечения срока действия контракта. Предупреждения же о прекращении контракта в связи с истечением срока его действия вручаются работникам под роспись в срок не позднее двух недель до даты истечения срока действия контракта.

До дня истечения срока действия контракта работнику предлагается выразить своё отношение по вопросу продления или прекращения трудовых отношений в форме соответствующей записи на уведомлении или отдельного заявления (в произвольной форме).

На основании решения нанимателя либо заявления работника о не продлении контракта и прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока его действия издаётся приказ об увольнении работника по п.2 ст.35 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Кроме того, контракт может быть прекращен досрочно по основаниям, установленным в законодательстве – при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы по контракту (в случае болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, а также выхода на пенсию, необходимости ухода за больным членом семьи и по другим уважительным причинам), он подлежит

расторжению досрочно по требованию работника. Также контракт может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным в самом контракте.

Таким образом, в контрактах на предприятии содержатся, как правило, только обязательные условия, определённые государством, а все дополнительные социально-бытовые льготы предусмотрены Коллективным договором и распространяются на всех работников предприятия.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф.СКОРИНЫ