

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И СУЩНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Кислицын Геннадий Александрович

магистрант, Российский государственный социальный университет, РФ, г. Москва

Кулешов Георгий Николаевич

научный руководитель, канд. юрид. наук, Российский государственный социальный университет, РФ, г. Москва

Трудовой контракт представляет из себя определенное соглашение между работником и работодателем, заключаемое в письменной форме. В трудовом договоре прописываются взаимные права и обязанности работодателя и работника соответственно. Так, в соответствии с трудовым договором работник обязуется надлежащим образом выполнять работу, которая соответствует его квалификации, а работодатель в свою очередь обязуется предоставить работу работнику, обеспечить нормальные условия труда, вовремя и в полном объеме осуществлять выплату заработной платы. [1]

Трудовой договор корректируется под нынешнюю ситуацию и под развитие всех отраслей общества. В Российской Федерации до 2018 года во всех бюджетных учреждениях с работниками были заключены эффективные контракты. В различных других коммерческих организациях трудовой эффективный контракт применяется на постоянной основе. Это новая система оплаты труда, которая показывает результат работы бюджетной организации. Основная сложность связана с разработкой измеримых показателей результатов труда. [3] Терминология «эффективный контракт» введен в оборот еще в 2012 году в связи с принятием Программы совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденный распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р. [2]

Под эффективным трудовым договором понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, показатели и критерии оценки выполнения этих обязанностей, увязанные с условиями оплаты труда, так же и размер тарифной ставки или оклада, доплат, надбавок и поощрительных выплат, в зависимости от качества выполнения трудовой функции. В качестве примера в данной статье рассмотрим «эффективный контракт» в государственных (муниципальных) учреждениях.

В настоящее время имеется определенная нормативно-правовая база необходимая для функционирования «эффективного контракта» туда входят такие документы, как:

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р; и др.

У «эффективного контракта» присутствуют определенные цели, такие как: стимулирование повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе: введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности; установление соответствующих показателей эффективности стимулирующих выплат, критериев условий их назначения с отражением в коллективных договорах, либо трудовых договорах; отмена неэффективных стимулирующих

выплат; использование при оценке достижения конкретных показателей качества и количества выполняемых работ независимой системы оценки качества работы самого учреждения, включающей публичную рейтинговую систему деятельности.

Тем самым можно сказать, что через «эффективный контракт» возможно достичь увеличение реальной заработной платы в 1,5-2 раза. В качестве примера рассмотрим Приложение 4 пункта 8 Программы, утвержденной приказом Правительства №2190-р, где рассчитано, что при переходе на «эффективный контракт» с положительной тенденцией качественного и количественного выполнения работ заработная плата педагогических сотрудников с 2013 по 2018 год вырастет на 100%.

Взяв за пример педагогическую сферу, то можно сказать, что «эффективный контракт» связан с многочисленными рисками и проблемами в данной области. Основной проблемой является разработка измеримых показателей результатов работы педагога. Основным же риском представляется опасность «скатывания» деятельности педагогов к деятельности «по производству показателей» (имитации показателей) вместо достижения нужного результата. Так же существует ряд проблем с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, они недостаточно проработаны, а их функционирование носит формальный характер. За частую мы видим, что в учреждениях сохранилось ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях, например, добросовестное выполнения обязанностей, качество выполняемой трудовой функции без указателей конкретных показателей различных измеримых параметров. Главной задачей внедрение «эффективных контрактов» - это недопустимость снижения качества образования.

В наше время, как и говорилось ранее, законодательство, мир, общество не стоит на месте и в труд вносятся новые понятия. С введением в законодательства таких понятий как «предоставление персонала» и «заемный труд» в современном трудовом договоре имеет место аутсорсинг.

Аутсорсинг представляет из себя передача организацией некоторых производственных функций или бизнес процессов на обслуживание сторонней компании, которая специализируется в нужной области. Аутсорсинг представляет из себя профессиональную поддержку работоспособности отдельных систем на основе постоянного договора (сроком до 1 года). [4]

Существует ряд весомых аргументов, почему аутсорсинг в современном мире имеет большое распространение как в мире, так и в трудовом договоре. Можно выделять плюс использование аутсорсинга, такие как снижение нагрузки на бухгалтерию и кадровую службу, возможность упрощение трудовой дисциплины, различные аттестации. Данные плюсы как хороши для работника, так и для работодателя. Но исходя из нынешней практики, хоть данные отношения широко распространены, есть законодательные лазейки, которыми часто злоупотребляет как работник, так и работодатель. Имеет место быть четкой регламентации заемного труда, учитывая мировой опыт. Ведь по мнению иностранных ученых уже через 50 лет, более половины трудоустроенных людей будет работать по схеме аутсорсинга. [4]

В настоящее время на 2020 год широкое распространение получил трудовой договор с дистанционными работниками. Трудовой Кодекс Российской Федерации был дополнен главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Данное нововведение в нынешнее время обусловлено молниеносным развитием информационных технологий. На практике трудовой договор, так же применяется довольно таки часто. Из плюсов можно выделить ряд особенностей, такие как: сокращение издержек работодателя на аренду помещений и организацию рабочих мест, экономия энергии, средств работника, рост производительности труда работника, при том что он устраивает более комфортные условия труда. [6]

Из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что современный трудовой договор давно не стоит на месте. В связи с развитием информационных технологий и в целом мира государство старается внести в законодательную базу все больше и больше нововведений, которые приводят к улучшению качеств работы как для работника и работодателя, так и существует

ряд проблем из-за проработанности той или иной новой системы в трудовом законодательстве.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (в редакции от 31 июля 2020 г.) // Российская газета от 31 декабря 2001 г. №256.
2. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.
3. Воробьева, Е.В. Трудовой договор / Е.В. Воробьева.- М.: АйСи Групп, 2018. – С.98.
4. Куканова Я.В. Экономическо-математическое моделирование механизма аутсорсинга / Я. В. Куканова // Вопросы экономики и права. 2016. № 2. С. 93 - 98.
5. Бугров Л.Ю. Содержание трудового договора // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2019.2(2). С. 84-104.
6. Анненкова Е. Регулирование труда дистанционных работников с 2013 года. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.klerk.ru>.