

Н.И. ПОГОРЕЛОВ, к.с.н., проф., НТУ «ХПИ», Харьков

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕТРАДИЦИОННЫХ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

В статье проанализирована система заработной платы на отечественных предприятиях и предложен методический подход к расчету оплаты труда, в основе которого квалификационные уровни работников.

In the article the systems of earnings are analysed on domestic enterprises and the methodical going is offered near the calculation of payment of labour in basis of which there are qualifying levels of workers.

Ключевые слова: заработная плата, тарифная система, квалификационный уровень, единственная тарифная сетка, эффективность труда.

Введение

Помимо традиционных форм и систем оплаты труда в рыночных условиях широкое распространение получили нетрадиционные формы оплаты труда. К их числу можно отнести контрактную форму найма и оплаты труда.

Контрактная форма трудового договора достаточно распространена во всем мире. В Украине использование контрактной формы трудового договора также широко применяется.

Распространение контрактов обусловлено обезличенным содержанием традиционных трудовых договоров, которые не полностью учитывают личные качества работников, содержание и специфику их профессиональной деятельности, не обеспечивают надлежащей ответственности за порученное дело.

Постановка задачи

В трудовое законодательство Украины понятие и суть содержания контракта было введено в 1991 году согласно Закону ВС УССР «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Украинской ССР при переходе республики к рыночной экономике» от 20.03.91 г. №871-ХП.

Согласно ст. 21 КЗоТ особой формой трудового договора является контракт, в котором срок действия, права, обязанности и ответственность (в том числе материальная) сторон, оплата и организация труда работника, условия прекращения договора, в том числе досрочного, могут устанавливаться по согласованию сторон.

Из этого определения следуют два принципиальных положения. Первое — контракт представляет собой особую форму трудового договора, т.е. специальную форму соглашения между работником и собственником предприятия, организации,

учреждения или уполномоченного им органа, согласно которому работник обязуется выполнять работу, определенную настоящим соглашением и правилами внутреннего трудового распорядка, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать необходимые для выполнения работы условия труда предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и по соглашению сторон. Второе — контракт, в отличие от «обычного» трудового договора, дает возможность его сторонам самостоятельно договориться о многих вопросах, которые в других видах трудового договора жестко регулируются законодательством и потому не могут быть изменены даже самими сторонами трудового договора; в контракте отражаются мотивы отказа от централизованного регулирования условий труда и формы его оплаты.

Методология

Порядок заключения контрактов при приеме (найме) на работу работников на предприятия, в учреждения, организации независимо от формы собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также к гражданам регламентировано Положением о порядке заключения контрактов при приеме (найме) на работу работников, утвержденным постановлением КМУ от 19.03.94 г. №170, с изменениями и дополнениями (далее — Положение №170). Однако действие этого документа не распространяется на руководителей предприятий государственной формы собственности. В отношении последних разработан другой нормативный документ — Положение о порядке заключения контракта с руководителем предприятия, находящегося в государственной собственности, при найме на работу, утвержденное постановлением КМУ от 19.03.93 г. №203.

В соответствии со ст. 24 КЗоТ контракт заключается в письменной форме и подписывается работодателем и работником, которого принимают (нанимают) на работу по контракту.

Контракт оформляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу и хранящихся у каждой из сторон контракта.

Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме (найме) работника на работу со дня, установленного в контракте по соглашению сторон.

В контракте предусматриваются объемы предлагаемой работы и требования к качеству и срокам ее выполнения, срок действия контракта, права, обязанности и взаимная ответственность сторон, условия оплаты и организации труда, основания прекращения и расторжения контракта, социально-бытовые и другие условия, необходимые для выполнения взятых на себя сторонами обязательств, с учетом специфики работы, профессиональных особенностей и финансовых возможностей предприятия, учреждения, организации или работодателя.

Условия оплаты труда и материального обеспечения работников, с которыми

закключается контракт, определяются соглашением сторон. Размеры выплат не могут быть меньше, чем предусмотрено действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором, и зависят от выполнения условий контракта.

В контракте могут также определяться условия повышения или снижения обусловленного сторонами размера оплаты труда, установления доплат и надбавок, премий, вознаграждений по итогам работы за год или другой период, участия в прибылях предприятия, учреждения, организации (если это предусмотрено действующим законодательством и их уставами) или гражданина-предпринимателя.

На основе Типовой формы контракта с работником в контракте могут быть зафиксированы особые условия труда по отдельным профессиям и видам работ, с учетом их специфики, профессиональных особенностей.

В контракте могут быть предусмотрены дополнительные льготы, гарантии и компенсации, не установленные действующим законодательством, за счет средств работодателя.

В контракте определяются режимы рабочего времени и времени отдыха работника.

Длительность отпуска работника не может быть меньше установленной законодательством для этой категории работников.

В контракте могут определяться дополнительные, кроме установленных действующим законодательством, основания его расторжения.

Контракт должен предусматривать обязательство работодателя по компенсации морального и материального ущерба, причиненного работнику в случае досрочного расторжения контракта.

Контрактом могут быть установлены дополнительные гарантии работнику на случай досрочного прекращения контракта по независящим от работника причинам.

В то же время контрактом не может быть:

- изменен порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров;
- введена по отношению к работнику полная материальная ответственность, кроме случаев, предусмотренных ст. 134 КЗоТ.

При невыполнении или ненадлежащем выполнении сторонами обязательств, предусмотренных в контракте, он может быть досрочно расторгнут с предупреждением соответствующей стороны через две недели.

Контракт подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту, нарушения работодателем законодательства о труде, невыполнения или ненадлежащего выполнения работодателем обязательств, предусмотренных контрактом, и по другим уважительным причинам. Увольнение работника в этом

случае производится в соответствии со ст. 39 КЗоТ.

За два месяца до окончания срока действия контракта по соглашению сторон он может быть продлен или заключен на новый срок.

Споры между сторонами контракта рассматриваются в установленном действующим законодательством порядке.

Заключение контракта является основанием для возникновения трудовых отношений. Следовательно, в контракте фиксируется предмет трудового договора в расширенном формате. Раньше в нем определялась лишь трудовая функция, а конкретные обязанности работников устанавливались квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка. Однако эти документы большей частью определяют только типичный характер обязанностей работников определенной профессии и квалификации.

Срок действия контракта предопределяется не характером обязанностей, а их ориентацией на заведомо определенные задачи, рубежи, которых надо достичь в определенное время.

Особенности бессрочного (срочного) трудового договора и контракта приведены в табл. 1.

Таблица 1 – Сравнительная таблица условий найма и оплаты труда по классическому трудовому договору и контракту

Существенные положения трудовых отношений	Бессрочный (срочный) трудовой договор	Контракт
Предмет отношений (договора)	Конкретно не определяется и может быть изменен в произвольной форме	Определяется конкретно с указанием условий его изменения
Цена рабочей силы	Регламентирована системой тарифных ставок и должностных окладов	Определяется как результат добровольного соглашения с учетом требований тарифного соглашения и коллективного договора
Условия работы (рабочее время, охрана труда и т.п.)	Регламентированы КЗоТ, отображены в коллективном договоре, правилах внутреннего распорядка	Определяются как результат соглашения с учетом действующих государственных и отраслевых гарантий
Отношения собственности, учитывая результаты труда	Результат труда принадлежит нанимателю, участие работника в прибылях крайне ограничено	Являясь предметом переговоров, контракт может предусматривать участие работника в прибылях предприятия
Социальные гарантии	Жестко регламентированы для обеих сторон	Устанавливаются по согласию сторон с учетом действующих государственных социальных гарантий

Можно сделать вывод, что преимущества контрактной формы трудового договора обусловлены определенными его специфическими свойствами, а прежде всего тем, что контракт — это особый вид срочного соглашения с элементами гражданско-правового договора подряда. Такое объединение, которое предусматривает ориентацию на конкретные результаты работы, дает возможность обеспечить стабильное качество работы, рост ее эффективности. Внедрение

дополнительной ответственности работника и работодателя относительно выполнения обязанностей по контракту оказывает содействие четкому и тщательному выполнению трудовой функции, выявлению инициативы и самостоятельности работником и созданию работодателем благоприятных условий работнику для выполнения трудовых функций.

Справедливым является утверждение, что контрактная форма трудового договора направлена на максимальное использование индивидуальных способностей работника, создание дополнительных стимулов к высокопроизводительному труду, более полный учет интересов собственника, повышение взаимной ответственности.

Выводы

Так вот, применение контрактной формы трудового договора является целесообразным прежде всего в тех случаях, когда выполнение работы требует от исполнителя особых деловых качеств, способностей и профессиональных навыков, инициативы и самостоятельности, ответственности, в результате чего возникает необходимость в его дополнительной экономической, социальной и правовой поддержке. Поэтому механическое переведение всех работников на контрактную форму трудового договора чаще всего является абсолютно неоправданным.

Сфера применения контрактной формы трудового договора в Украине на данном этапе, по нашему мнению, может быть ограниченной и регулироваться действующим законодательством. В качестве меры преодоления экономического кризиса и повышения общей культуры трудовых отношений контрактная форма трудового договора может быть распространена на большинство работников, но только на добровольной основе.

Список литературы: 1. *Богиня Д. П.* Активизация человеческого фактора и эффективность труда / Д. П. Богиня и др. – К.: Наукова думка, 1990. – 159 с. 2. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К.: Фірма «Праця», 1997. – 191 с. *Бібліогр.:* С. 191. 3. *Лагутін В. Д.* Політика заробітної плати у стратегії економічної стабілізації: монографія. / В. Д. Лагутін. – Луцьк: Ред. вид. відд. “Вена” Волин. держ. Ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 109 с. 4. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства. / Праця і зарплата. – 1999. – №11.– С. 18–31. 5. *[інтернет-ресурс]:* www.confen.org/assets/files/galusevi_ugody/Galuzeva_ugoda_2008–2009.doc. 6. Економіка підприємства: навч. посіб. / За ред. А. В. Шегди. – К.: Знання, 2005. – 431 с. *Бібліогр.:* С. 425–427. 7. *Клебанова Т. С.* Эконометрия на персональном компьютере / Т. С. Клебанова, Н. А. Дубровина, А. В. Милов, О. Ю. Полякова, Е. В. Раевнева.– Х.: Изд. ХГЭУ, 2002. – 208 с.

Подано до редакції 28.02.2011