

«Эффективный контракт» в трудовом праве

ЕРЕМИНА Светлана Николаевна, доцент, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процессуального и трудового права юридического факультета Южного федерального университета

Российская Федерация, 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, д. 105/42

Раскрывается необходимость применения «эффективного контракта» в организациях социальной сферы. На основе проведенного анализа законодательства автор приходит к выводу, что в современных условиях эффективный контракт нецелесообразен.

Ключевые слова: эффективный контракт, трудовой договор, служебный контракт, Трудовой кодекс Российской Федерации, работник, работодатель, трудовое законодательство.

“Effective Contract” in Labor Law

S. N. Eremina, Associate Professor, PhD in Law
Southern Federal University
105/42, Bolshaya Sadovaya st., Rostov-on-Don, 344006, Russia
E-mail: sneremina@bk.ru

In the Russian legislation of the 20th century the terms “contract” and “employment agreement” were used as synonyms. With the adoption of the Labour Code of the Russian Federation this duality has been eliminated. The agreement under the name “Employment Contract (Agreement)” has come to be used as the basis for the emergence of labor relations with employees, and the agreement under the name “Contract (Service Contract)” has come to be used as an agreement with those entering state service institutions. For example, in accordance with the Federal Law of 27.07.2004 No. 79-FZ “On State Civil Service of the Russian Federation” a person entering any state service institution has to sign a formal agreement under the name “contract”. Recently the term “effective contract” has been introduced into the documents of the Russian Government. “Effective contract” is an employment agreement with an employee whereby his duties, responsibilities and the terms of payment are specified. It includes assessment indicators (indices) for measuring the efficiency of the employee’s performance with the view of assigning monetary incentive payments to him depending on the results of his work and on the quality of services being rendered; it also serves as a measure of social support. It is true that the performance of such sectors of economy as healthcare and education, for instance, must be improved and their efficiency increased. Still, an “effective contract” for an employee is legal nonsense. The purpose of the author is to argue that on the basis of Russian labor laws and, above all, of the Labour Code, it is solely “employment agreement” that an employee shall enter, however identical the conceptual categories of “contract” and “employment agreement” might seem. These concepts are not recognized synonyms in Russian law. Hence, there is no need to substitute the name “effective contract” for the name “employment agreement”. Such a renaming will not contribute to the accessibility and better efficiency of education, healthcare and other public sectors of Russian economy. Similarly, it will not help to increase the level of their performance. The author concludes that the current labor legislation contains all the necessary elements to regulate labor relations in public sectors of economy, so no “effective contract” is needed.

Keywords: effective contract, employment contract, contract with state employees, the Labour Code of the Russian Federation, employee, employer, labour legislation.

DOI: 10.12737/2915

Регулирование трудовых отношений прежде всего основывается на заключении между сторонами трудового договора, что предусмотрено ст. 15, 16 и 56 ТК РФ. Вместе с тем в недавнем прошлом КЗоТ РФ не разграничивал понятийные категории «трудовой договор» и «контракт», что позволяло судить об их синонимичности. Поэтому трудовые правоотношения сторон могли возникать как на основании трудового договора, так и контракта, поскольку наименование соглашения, заключаемого между работником и работодателем, не имело юридического значения и не влияло на правовые последствия, возникающие вследствие заключенного соглашения. Однако с принятием Трудового кодекса РФ эта двойственность была устранена, в связи с чем термин «контракт» был исключен из сферы применения в рамках действия трудового законодательства.

В настоящее время контракт служит основанием для возникновения служебных отношений с государственными служащими. Это происходит в совокупности с иными юридическими фактами (сложный юридический состав): предшествующими его заключению процедурой назначения на должность и соответствующим актом органа государственной власти. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» служебный контракт — соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Наличие сложного юридического состава при возникновении отношений, основанных на трудовой деятельности, не является редкостью в российском праве. Например, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в ре-

зультате избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности и других юридических фактов согласно ч. 2 ст. 16 ТК РФ.

Однако служебная деятельность может осуществляться не только на основе служебного контракта, но и трудового договора. В качестве примера можно привести служебную деятельность, не входящую в систему государственной службы. Так, согласно п. 6 ст. 16 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» поступление гражданина на службу осуществляется путем назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных этим Законом.

Как отмечается в специальной юридической литературе, различие терминов «служебный контракт» и «трудовой договор» заключается в стремлении законодателей подчеркнуть специфику и особенности прохождения профессиональной деятельности — государственной службы¹.

Таким образом, в настоящее время регулирование служебных отношений со служащими осуществляется на основе трудового договора (муниципальные служащие) или контракта (государственные гражданские служащие), которые заключаются как на определенный, так и на неопределенный срок².

¹ См.: Воробьев Н. И., Галкин В. А., Мокеев М. М. и др. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

² Автор оставляет за пределами настоящей статьи проблемы правового регулирования служебно-правовых отношений на основе служебного контракта в сфере государственной гражданской службы и научную дискуссию по поводу отраслевой при-

Вместе с тем в нормативных правовых актах вновь постепенно вводится термин «контракт» в качестве основания возникновения трудовых отношений, регулируемых ТК РФ. В частности, на основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597³ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р была утверждена «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы». В данном документе было установлено определение понятия «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.

надлежности данных отношений (трудовое или административное право), так как данный вопрос требует самостоятельного научного осмысления. См., например: *Чиканова Л. А.* Правовое регулирование труда государственных служащих: перспективы развития // Журнал российского права. 2000. № 3; *Ершова Е. А.* Правовая природа служебных отношений: вопросы теории и практики // Трудовое право. 2006. № 5; *Старилов Ю. Н.* Служебное право. М., 1996; *Пресняков М. В., Чаннов С. Е.* Административно-правовое регулирование служебных отношений: теория и практика / под ред. Г. Н. Комковой. Саратов, 2008; *Гарячук И. Н.* Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика применения / под ред. Л. П. Волковой. М., 2010; *Шадрина Т.* Особенности оформления служебных отношений // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2012. № 9.

³ См. подп. «е» п. 1 Указа.

Нормативно-правовое закрепление термина «контракт» при регулировании трудовых отношений в бюджетной сфере получило воплощение и в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон об образовании) (ч. 6 ст. 47). В указанной норме Закона установлено, что конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами).

Обратимся к понятийной терминологии действующего законодательства. Определение понятия «трудовой договор» содержится в ч. 1 ст. 56 ТК РФ: соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

При сравнении понятийных категорий «контракт» и «договор» обнаруживается их сходство. Так, в толковых словарях русского языка определение понятия «контракт» (от лат. *contractus* — сделка, соглашение, договор) трактуется как письменный договор, соглашение со взаимными обязательствами заключивших его сторон⁴. В свою очередь, терминологическое понятие «договор»

⁴ См., например: Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб., 1998; Словарь русских синонимов

(англ. agreement, contract) означает соглашение, обычно письменное, о взаимных обязательствах⁵. Более того, в Словаре русских синонимов и сходных по смыслу выражений термины «договор», «соглашение» и «контракт» имеют одну смысловую природу⁶.

В современный период терминологическое понятие, которое ложится в основу заключаемого сторонами трудово-правового соглашения, имеет большое значение. Это вызвано следующими причинами.

1. Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Если же, к примеру, обратиться к правовому регулированию труда педагогических работников (так как законодатель в Законе об образовании использует в качестве синонимов понятия «трудо-вой договор» и «служебный контракт»), то непонятно, как на основании служебного контракта могут возникнуть трудовые отношения с данной категорией работников? Ведь согласно положениям гл. 52 ТК РФ с педагогическими работниками могут быть заключены исключительно трудовые договоры и возможность заключения служебных контрактов не предусмотрена (ст. 332, 333, 336 ТК РФ).

Не следует также забывать о действии норм трудового законодательства по условию юридической силы. Например, федеральные нормативные правовые акты, включая федеральные законы, содержащие нормы трудового права, должны соот-

ветствовать ТК РФ (не говоря уже о законодательстве субъектов и иных нормативных правовых актах в сфере регулирования труда) (ч. 3—10 ст. 5 ТК РФ). В случае их несоответствия должны применяться нормы ТК РФ. В части 5 ст. 5 ТК РФ установлено, что если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ. Речь идет о высшей юридической силе ТК РФ по сравнению с иными источниками трудового права, содержащими нормы данной отрасли. Следовательно, кардинальные изменения, касающиеся формы реализации права на труд в виде служебного контракта с педагогическими работниками, не могут иметь места в силу указанных причин до тех пор, пока либо Закон об образовании не будет приведен в соответствие с положениями ТК РФ, либо ТК РФ не будет изменен.

Это касается и других нормативных правовых актов, включая распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, установившего синонимичность правовых категорий «трудо-вой договор» и «эф-фективный контракт». Соответственно, все новеллы, вносящие изменения в трудовое законодательство, можно поставить под сомнение в аспекте возможности их применения на территории Российской Федерации.

2. Поскольку Правительство РФ устанавливает регулирование трудовых отношений с работниками бюджетных учреждений на основе эффективного контракта, обратимся к термину «эф-фективный», который является производным от существительного «эф-фект», означающего «действие как результат чего-нибудь, следствие чего-нибудь»⁷. Таким

мов и сходных по смыслу выражений / под ред. Н. Абрамова. М., 1999.

⁵ См., например: Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1992; Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: в 2 т. 2-е изд. М., 2001. Т. 1.

⁶ См., например: Абрамов Н. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений. 7-е изд. М., 1999.

⁷ См.: Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Указ. соч. URL: http://www.lib.ru/DIC/OZHEGOW/ozhegow_a_d.txt (дата обращения: 19.04.2013). Также см.: Ефремова Т. Ф. Указ. соч. Т. 2.

образом, «эффективный» — значит «дающий эффект, действенный»⁸.

Насколько данный термин применим к сути регулируемых трудовыми отношениями? И как понимать понятийную категорию «эффективный контракт»?

Оформление трудовых отношений посредством заключения трудового договора призвано стабилизировать их посредством установления четких правовых связей между сторонами конкретного соглашения, именуемого «трудовой договор». Его содержанием являются определенные условия, которые в ст. 57 ТК РФ подразделяются на информационные, обязательные и дополнительные.

К числу информационных относятся условия, включающие: обозначение сторон (работника и работодателя); сведения о документах, удостоверяющих личность сторон; сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор; место и дата заключения трудового договора и др. (ч. 1 ст. 57 ТК РФ).

К обязательным условиям трудового договора относятся: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации); конкретный вид поручаемой работнику работы; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом; условия оплаты труда и др. (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Характерной особенностью обязательных и информационных условий является то, что если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч. 1, 2 ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его рас-

торжения. В этих случаях трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться и дополнительные условия. Главное, чтобы они не ухудшали положение работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. В частности, это могут быть условия об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте, об испытании и др. (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

После того как все условия включены в трудовой договор и он подписан сторонами, они становятся обязательными для сторон и могут быть изменены только по взаимному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72 ТК РФ.

Согласно распоряжению Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р отличительным признаком эффективного контракта (трудового договора) является то, что в нем должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его 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.

Однако конкретизация условий оплаты труда в трудовом договоре уже является обязательным условием любого трудового договора на основании ч. 2 ст. 57 ТК РФ (и не только) в бюджетных организациях. Причем в тексте любого трудового договора должны быть четко указаны и размеры вознаграждения (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника), и доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

⁸ См.: Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Указ. соч.

Кроме того, согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Таким образом, в трудовом договоре не могут появиться условия оплаты труда, не предусмотренные установленной у данного работодателя системой оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Фактически Правительство РФ предлагает дублировать в трудовом договоре положения, предусмотренные установленной системой оплаты труда, получившей закрепление на уровне коллективно-договорного регулирования (иного уровня социального партнерства)⁹ или на уровне локального нормативного акта. Например, система оплаты труда может быть зафиксирована в положении об оплате труда соответствующей организации.

⁹ Согласно ч. 3 ст. 135 ТК РФ Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

Данное положение об оплате труда (как и любой локальный нормативный акт работодателя) принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).

Поэтому необходимость включения в содержание трудового договора положений коллективного договора или локального нормативного акта в качестве показателя эффективности заключенного трудового договора представляется сомнительной.

Более того, согласно ч. 5 ст. 57 ТК РФ невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей работника и работодателя, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Что касается конкретизации должностных обязанностей, то, на наш взгляд, это только увеличит объем трудового договора. Ведь перечень должностных обязанностей конкретного работника целесообразнее регулировать его должностной инструкцией, а не трудовым договором. Это было подтверждено и положениями «ОК 011-93. Общероссийский классификатор управленческой документации» (утв. постановлением Госстандарта России от 30 декабря 1993 г. № 299), согласно которому должностные инструкции работников являются одним из необходимых составляющих документации по организационно-нормативному регулированию деятельности организации, предприятия.

По этому поводу в свое время Роструд в письме от 31 октября 2007 г. № 4412-6 указал, что, несмотря на отсутствие упоминания в ТК РФ должностной инструкции, она является важным документом, содер-

жанием которого является не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности. С точки зрения Роструда должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ, который не является нормативным правовым актом, но носит конструктивный характер и может учитываться при применении норм ТК РФ¹⁰.

Согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Значит, необходимо при приеме на работу ознакомить будущего работника и с его должностной инструкцией. Кроме того, законодатель, например, недвусмысленно устанавливает в ч. 6 ст. 47 Закона об образовании, что конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются не только трудовыми договорами (служебными контрактами), но и должностными инструкциями.

Меры социальной поддержки соответствующей категории работников не могут быть обусловлены тем, что будут распространяться на них только при условии включения в трудовой договор. В ином случае будет иметь место дискриминация в сфере регулирования труда, которая запрещена ст. 3 ТК РФ, так как обусловленность социальной защиты работников условиями их трудовых договоров будет не чем иным, как дискриминацией в сфере труда по критерию содержания трудового договора. Ведь на любого работника распространяются положения

не только заключенного с ним трудового договора, но и других нормативных правовых актов в сфере регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений, что и обязан обеспечить работодатель согласно ч. 1 ст. 56 ТК РФ.

Например, если в содержании трудового договора с работающим инвалидом не указаны какие-либо социальные гарантии его прав, предусмотренные Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», или дополнительные меры социальной поддержки конкретной организации, это не означает, что они не будут распространяться на него в силу положений ч. 5 ст. 57 ТК РФ.

Следовательно, употребление прилагательного «эффективный» применительно к деятельности соответствующих организаций в определенных отраслях экономики¹¹ вполне понятно, но эффективный контракт или эффективный трудовой договор — это, по нашему мнению, юридический нонсенс. Иначе можно предположить, что в других сферах экономики могут быть заключены «неэффективные» трудовые договоры. Сами термины «эффективный трудовой договор» или «эффективный служебный контракт» не что иное, как обычный трудовой договор, и добавление к нему прилагательного «эффективный» не меняет сути трудового правоотношения, сложившегося между сторонами трудового договора¹². Ведь цель любой трудовой деятельности, которая осуществляется в государстве, это ее результативность, действенность, она должна приносить пользу обществу, иначе ее применение вообще неоправданно.

¹¹ В частности, которые носят преимущественно социальный характер: медицина, образование и т. д.

¹² Если не принимать во внимание позицию ученых в области административного права, о чем упоминалось выше.

¹⁰ См.: Экономика и жизнь. 2007. Дек. № 50.

3. Анализ содержания примерной формы трудового договора, установленной приложением № 3 распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, свидетельствует о том, что содержание трудового договора, который должен быть «эффективным», нисколько не решает поставленную задачу, да и не может ее решить. В частности, права и обязанности сторон трудового договора согласно примерной форме носят формальный и отсылочный характер, представляя собой сокращенный вариант ст. 21 и 22 ТК РФ. А положения п. 1 примерной формы не вносят никаких новелл в существующий порядок включения условий в содержание трудового договора согласно ст. 57 ТК РФ, о котором упоминалось выше¹³.

Эффект (конкретный положительный результат) от труда соответствующего работника будет зависеть не от «эффективного контракта», а от психофизических качеств работника, которые невозможно урегулировать с помощью правовых норм. К ним можно отнести добросовестность, трудолюбие, творческую активность, профессионализм и опыт, умение применять полученные знания по назначению и с пользой для общества и т. д. Эти качества работника, проявляемые в ходе выполнения им своих трудовых функций, должны в обязательном порядке надлежащим образом оцениваться работодателем. Эффективность затраченных работником усилий получит воплощение в увеличении его заработной платы, продвижении по карьерной лестнице и т. п. А нерадивые или пассивные работники (выполняющие свои трудовые обязанности формально) могут быть сор-

ентированы к более качественному труду путем применения к ним мер дисциплинарных взысканий (в частности, к нарушителям дисциплины труда) либо посредством того, что к ним не будут применяться меры поощрения за добросовестный и качественный труд. Нормы права, позволяющие это осуществить, уже имеются, и прежде всего в ТК РФ.

Примечательно, что на практике бывают случаи, когда активный и «результативный» работник не получает достойного вознаграждения и поощрения за результаты своего труда из-за субъективного отношения к нему непосредственного руководителя, или из-за критики руководства, либо по иным аналогичным причинам, а вовсе не ввиду «пороков» заключенного с ним трудового договора. Порой причина кроется в положениях системы оплаты труда конкретной организации. Например, для отдельных работников образовательных организаций стимулирующая выплата устанавливается за «подготовку объектов к зимнему сезону»; за «своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей» (разве может быть иначе?); за «высокую интенсивность труда, сложность и напряженность работ» (которые трудно определить в конкретных величинах, в частности, у работников административно-управленческого персонала); за «качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности» (как будто отчетность не нужно сдавать своевременно и она может быть выполнена некачественно) и т. п.¹⁴ Очевидно, что такие показатели не отражают эффективность

¹³ Такой же вывод можно сделать на основе анализа приказа Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

¹⁴ См., например: Положение об оплате труда работников Южного федерального университета. URL: http://sfedu.ru/00_main_2010/main_context.shtml?about/doc (дата обращения: 20.04.2013); Положение о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Аянкинская средняя школа». URL: <http://mouayanka.ru/index.php?catid=20&id=38:-1->

труда работников. То есть проблема кроется вовсе не в трудовом договоре или в его содержании.

Таким образом, «эффективный контракт» — это всего лишь попытка федеральных органов государственной власти привести в действие механизмы правового регулирования процесса труда в нужном обществе направлении, иными словами «осовременить», «оживить» трудовые процессы в бюджетной сфере, сдвинуть их с «мертвой точки». Но «правила игры» уже установлены трудовым законодательством, в том числе в ТК РФ, и нужно их четко исполнять.

Переименование трудового договора в «эффективный контракт» не улучшит уровень, доступность и результативность образования, здравоохранения, социального обслуживания и других отраслей бюджетной сферы в нашей стране. С другой стороны, трудовое законодательство должно решить одновременно вопросы экономической эффективности, в результате которой достойный труд обеспечит интересы работодателей и государства, и социальной защищенности работников, которые посредством достойного труда смогут реализовать свои материальные и моральные установки. Безусловно, полностью привести эти противоположные задачи к общему знаменателю невозможно. Чем больше будет удовлетворен работник условиями труда и благоприятнее будет сфера его трудовой деятельности, тем лучше он будет работать. Однако чем жестче процесс регулирования труда, чем выше нормы труда и ниже уровень оплаты труда и т. п., тем выше доходы работодателей, а значит — государства. Соответственно, государству с помощью норм права необходимо постоянно производить мониторинг правовых

норм, чтобы интересы сторон трудового договора и государства находились в относительно стабильном балансе¹⁵. В идеале же достичь полной сбалансированности в этом направлении невозможно.

Библиографический список

Абрамов Н. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений. 7-е изд. М., 1999.

Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб., 1998.

Воробьев Н. И., Галкин В. А., Мокеев М. М. и др. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Гарячук И. Н. Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика применения / под ред. Л. П. Волковой. М., 2010.

Ершова Е. А. Правовая природа служебных отношений: вопросы теории и практики // Трудовое право. 2006. № 5.

Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: в 2 т. 2-е изд. М., 2001. Т. 1.

Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1992.

Пресняков М. В., Чаннов С. Е. Административно-правовое регулирование служебных отношений: теория и практика / под ред. Г. Н. Комковой. Саратов, 2008.

Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений / под ред. Н. Абрамова. М., 1999.

Старилов Ю. Н. Служебное право. М., 1996.

Чиканова Л. А. Правовое регулирование труда государственных служащих: перспективы развития // Журнал российского права. 2000. № 3.

Шадрин Т. Особенности оформления служебных отношений // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2012. № 9.

¹⁵ Об этом, в частности, свидетельствует постоянное изменение норм ТК РФ.