

## ВВЕДЕННЯ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ДЕРЖАВНИХ ТА КОМУНАЛЬНИХ УСТАНОВАХ ТА ЗАКЛАДАХ

В наш час досить велику проблему становить відсутність у працівника ініціативи в роботі, що тягне за собою зниження ефективності працівника при виконанні покладених на нього трудових функцій. Більш гостро це питання постає з працівниками, що перебувають у трудових відносинах з державними та комунальними закладами, оскільки з однієї сторони, посадовий оклад в таких закладах часто є нижчим за мінімальний розмір заробітної плати, а можливість роботодавця стимулювати працівника в грошовому значенні є вичерпною та обмежується фондом економії заробітної плати, з іншої сторони, роботодавець є обмежений рамками закону щодо звільнення працівника із займаної посади у зв'язку з відсутністю ініціативи чи ефективності працівника у роботі, оскільки підстави для звільнення працівника за ініціативи роботодавця є вичерпними та вказані в КЗпП України.

Наразі сфера державного управління розвивається дуже швидко, майже кожного дня відбуваються нововведення в роботі, процеси електронізації та зміни в сфері праці, що тягне за собою необхідність працівника пристосовуватися до нових умов праці та нових технологій. Але досить часто працівники не мають бажання підвищувати свою кваліфікацію, опанувати зміни в діючому законодавстві та процеси електронізації.

В даному випадку у сфері управління персоналом доцільно розглянути можливість введення контрактної форми трудового договору в державних та комунальних установах та закладах, як метод стимулювання працівника.

Якщо звернутися до правової сторони даного питання, то стаття 43 Конституції України, передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або

посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації.

Серед трудових договорів, які безпосередньо впливають на факт виникнення трудових правовідносин, особливе місце посідає контракт, що є це особливою формою трудового договору, в якому строк його чинності, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін.

Порядок укладання контрактів під час прийняття на роботу працівників на підприємство, в установу, організацію незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності визначено Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 (із змінами, далі — Положення № 170).

Відповідно до пункту 3 Положення № 170 прийняття (наймання) на роботу працівників через укладання з ними контракту власником або уповноваженим ним органом може відбуватися у випадках, прямо передбачених законами, отже укладення контракту з працівником є можливим в тому випадку, коли даний працівник належить до категорії працівників, котрі згідно із законами України можуть працювати за контрактом. Як приклад, до такої категорії працівників відносяться керівники та професійні творчі працівники (художній та артистичний персонал) державних та комунальних закладів культури. З керівниками контракт укладається шляхом проведення конкурсу строком на 5 років, в той час з працівниками художнього та артистичного персоналу контракт укладається строком від одного до трьох років без проведення конкурсу.

При вивченні даного питання, доцільно враховувати думку Конституційного Суду України у справі щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури, який зазначив, що контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативності та ефективності працівника при виконанні покладених на нього трудових функцій з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок та передбачати його юридичний та соціальний захист.

Також при висвітленні даного питання слід звернути увагу на положення Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, де зазначено, що держави мають передбачити відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких - ухилитися від надання захисту, передбаченого цією конвенцією (пункт 3 статті 2); трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (стаття 4).

Таким чином ведення на законодавчому рівні контрактної форми трудового договору з працівниками державних та комунальних закладів строком від 1 до 3 років без проведення конкурсу, за винятком керівників, з якими укладається контракт на конкурсній основі, буде гарним стимулом для розвитку працівника у своїй сфері, появи ініціативи та ефективності у роботі, адже при закінченні строку контракту працівник повинен буде показати комісії на чолі з роботодавцем гарні результати своєї праці, для переукладення контракту на новий термін. А у роботодавця з'являться законні підстави на укладення контракту з іншим працівником, якщо працівник, строк контракту якого закінчився, не надав належні докази своєї ефективності та ініціативності на займаній посаді.