

## Введение

В условиях перехода к рыночной экономике в основе правового регулирования труда лежат индивидуально-договорной и коллективно-договорной методы, которые в наивысшей степени соответствуют сути современных трудовых отношений.

Индивидуально-договорной метод регулирования труда реализуется на практике через заключение трудовых договоров.

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.

Вопросы, связанные с понятием, содержание трудового контракта и его отличием от трудового договора, а также с особенностями применения контрактной формы найма на работу в современный период являются одними из наиболее дискуссионных в юридической литературе. Это обусловлено в свою очередь недостаточностью законодательства, регулирующего трудовые отношения на контрактной основе, а также отсутствием должного внимания к вопросам, посвященным данной теме в изученной литературе. В этом и состоит актуальность избранной темы исследования.

Различные аспекты правового регулирования отношений субъектов рынка труда, социального партнерства, коллективно-договорного регулирования трудовых отношений освещены в работах Ю.А. Тарановой, Т.Ю. Коршуновой, Т.В. Кашиной, М.В. Лушниковой, В.И. Миронова, А.Ф. Нуртдиновой, И.О. Снигиревой, А.В. Соловьева, Е.Б. Хохлова, А.И. Шебановой и др.

Целью исследования является изучение особенностей контрактной системы найма персонала.

Поставленная цель предполагает решение следующих задач:

дать понятие и определить особенности контрактной системы персонала;

изучить содержание и порядок составления контракта;

проанализировать порядок применения контрактной формы найма на отдельно взятом предприятии.

Предметом исследования выступает порядок применения контрактной формы найма работников.

Объектом исследования является ООО «Брэндфорд».

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы.

В первой главе рассмотрены: теоретические аспекты, сущность, особенности контрактной формы найма работников, а также порядок составления трудовых контрактов.

Во второй главе на конкретном примере проанализирован порядок применения контрактной формы найма работников.

Курсовая работа содержит 2 таблицы, 8 рисунков, 17 наименований используемой литературы и 1 приложение. Работа изложена на 35 листах машинописного текста.

## 1. Теоретические аспекты применения контрактной формы найма работников

### 1.1 Контракт как форма регулирования трудовых отношений

Контрактная форма найма на работу впервые была предусмотрена еще в Законе СССР «О предприятиях», а затем в российском Законе «О предприятиях и предпринимательской деятельности» [1]. Сама идея ее введения для руководителей в первую очередь для высшего звена управления предприятиями остается притягательным

Идея законодателя о возможности применения контракта как правовой формы, отличной от традиционного трудового договора, оказалась привлекательной, особенно для коммерческих структур. Отношения по применению наемного труда, складывающиеся в сфере частного предпринимательства, не вписывались в жесткие рамки трудового законодательства. Не дожидаясь законодательного закрепления, контракт стал широко использоваться в деловых кругах.

Вместе с тем, отсутствие законодательного закрепления контракта в Основах законодательства о труде в КЗоТ на практике породило мнение у руководителей предприятий, что отношения, возникающие при заключении контракта, данными нормативными актами не регулируются. Поэтому условия, включаемые сторонами в контракт, зачастую не соответствовали нормам трудового законодательства.

Контрактная форма найма труда на первом этапе позволила отойти от государственной системы оплаты труда и значительно повысить заработную плату; дала возможность четко определить обязанности работников путем их фиксации в контракте; расширить круг обязанностей работодателя, в том числе по созданию социальных условий; устанавливать дополнительные льготы.

В то же время в контракты включались условия, увеличивающие объем ответственности работника, в том числе штрафы за невыполнение обязанностей по контракту; дополнительные основания увольнения.

Больше всего нареканий у специалистов в области трудового права вызвал срочный характер контракта. Они справедливо отмечали, что в ряде случаев происходит механическая замена бессрочных трудовых договоров контрактами без представления дополнительных льгот.

Контракт как правовая форма найма труда получил неоднозначную оценку у представителей науки трудового права. Одни считали, что широкое внедрение контрактной формы найма и оплаты труда ухудшает положение работника, так как резко снижает уровень гарантий трудовых прав работника.

Ю. П. Орловский, напротив, полагал: «Если снижение уровня гарантий в одной сфере труда в другой компенсируется дополнительными льготами, то нельзя говорить об ухудшении положения работника» [2].

Активно дискутировался вопрос и правовой природе контракта. Большинство авторов стояли на позиции признания контракта разновидностью трудового договора. Суть этой позиции наиболее точно выразил В.И. Никитинский, указав, что контракт является «подчиненным» понятием, входящим в состав другого, имеющего

более высокий уровень, которым является трудовой договор [3, с. 75].

В то же время одни ученые рассматривают контракт как разновидность трудового договора, а другие - срочного трудового договора.

Позиция С.Ю. Шалова: контракт - самостоятельный вид соглашения о труде наряду с трудовым договором. Это не особая форма трудового договора, а разновидность договоров о труде [4].

Объективная необходимость установления социальной защиты работника, нанятого по контракту, обусловила формальное закрепление в КЗоТ Российской Федерации термина «контракт» как синонима термина «трудовой договор» [5].

Принятое законодателем решение по проблемам применения контрактной формы найма вряд ли можно назвать удачным. Этот подход запутал и без того непростую ситуацию.

На сегодняшний день в определении понятия трудового договора, содержащегося в Трудовом кодексе РФ (ст. 56) отсутствует термин «контракт» [6].

Таким образом, чтобы обеспечить единство правового регулирования трудовых отношений, подчеркнуть отсутствие особенностей между трудовым договором и контрактом, последний был исключен из правового оборота.

Трудовой кодекс РФ, регулируя возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений, использует только понятие «трудовой договор».

Отсюда можно прийти к выводу, что:

во-первых, поскольку институт трудового договора является развитым институтом, при исследовании контрактных отношений можно использовать многие выводы и положения, сделанные относительно трудового договора;

во-вторых, в связи с недостаточностью законодательства, регулирующего трудовые отношения на контрактной основе, для регламентации этих отношений по аналогии можно применять нормы института трудового договора.

Вместе с тем, между контрактом и трудовым договором имеются существенные отличия, представленные в таблице 1.

Таблица 1 - Сравнение трудового договора и трудового контракта

Критерий

Трудовой договор

Трудовой контракт

## Определение

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, 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.

Контракт - коммерческий договор по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования. Контракт позволяет индивидуализировать трудовые условия с учетом особенностей квалификации работника, его деловых качеств, специфики выполнения работы. В нем характеризуются все этапы выполнения работы, деятельности, права и обязанности работника и работодателя [7, с. 105].

## Временной промежуток

Договор заключается на неопределенный промежуток времени и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Контракт, как правило, на практике заключается: на определенный временной промежуток - от 1 года до 5 лет (по окончании срока наниматель имеет полное право либо продлить контракт с работником, либо его уволить)

## Условие и об индексации заработной платы

Не предусмотрено

Оговаривается

Способы разрыва

По инициативе работника он может быть расторгнут в любое время. Наниматель может уволить работника только по основаниям, определенным в Трудовом кодексе.

Наниматель может досрочно расторгнуть контракт с работником в том случае, если тот нарушил прописанные в нем условия, либо по своей собственной инициативе. В последнем случае наниматель должен выплатить работнику компенсацию. Работник по собственной инициативе не имеет права расторгнуть контракт, что дает нанимателю возможность удерживать его до истечения срока контракта.

Участники

Договор может заключаться между различными (индивидуальными, коллективными) участниками.

Контракт предполагает прямые связи - соглашения между работодателем и работником.

Индивидуально-договорной характер (установление индивидуальных условий труда)

-

В контракте чётко прописываются: предмет договора, место работы, условия, должность, профессия и специализация работника, права сторон, метод оплаты труда, основные и дополнительные условия, бонусы, премии и даты, социальные гарантии.

Дополнительные меры стимулирования, социальные гарантии

Трудовым договором не предусмотрены

Контракт, в отличие от договора, должен обязательно содержать меры стимулирования труда: дополнительные дни к отпуску, повышение тарифной ставки. В контракте имеется возможность предусмотреть гарантии, касающиеся социальной сферы. Например, предоставления жилья работнику.

Контракт может заключаться как со штатными работниками, так и с теми, у кого трудовая деятельность в данной организации не является основным местом и видом работы. Могут быть заключены параллельные контракты, например, на проведение аудита, с несколькими работниками. Один человек может работать сразу по нескольким контрактам.

Контракты могут заключаться с работником, находящимся в штате предприятия, для выполнения совмещаемой работы и оплаты за произведенную работу.

В контракте предусмотрен срок, на который он заключается, указываются размеры и источник отчислений на страхование.

Таким образом, посредством контрактной формы регулирования трудовых отношений достигаются следующие результаты, представленные на рисунке 2.

Рисунок 2 - Результаты применения контрактной формы найма

Необходимо отметить, что между трудовыми договорами и трудовыми контрактами, не смотря на определённые отличия, имеются общие признаки (рисунок 2) [8, с. 63].

Рисунок 2 - Общие признаки трудового договора и контракта

Непосредственно в законодательстве сегодня предусмотрено лишь несколько случаев заключения контракта:

с лицами, вступающими в отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу РФ (ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»).

с лицами, назначенными на воинскую должность для прохождения военной службы (Указ Президента РФ от 16 сентября 1999 г. №1237 «Вопросы прохождения военной службы»)

в рамках трудовых отношений работников образовательных учреждений (ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Таким образом, и по сей день, идея контракта имеет право на жизнь и вполне плодотворна, но только не для всех категорий работников. Ведь контракт - средство привлечения наиболее ценных для предприятия кадров, способ их селекции.

Поэтому нецелесообразно заключать контракты с рядовыми работниками, выполняющими традиционные функции. Эта форма трудового договора дает возможность более рационально регулировать количественный и качественный состав персонала, улучшать структуру занятости, дополнительно привлекать квалифицированных работников со стороны, повышать уровень ответственности и творческого отношения работников к выполняемой работе.

Больше всего в контракте «нанимателей» привлекает возможность после окончания срока расстаться с работником без объяснения причин. Поэтому, если сохранять возможность заключения контракта с какими-то категориями работников, то необходимо обеспечить им гарантии их трудовых прав.

### 1.2 Основные элементы контрактной системы найма работников

Выделяют пять основных элементов любого контракта, представленные на рисунке 3[9, с. 19].

Рисунок 3 - Основные элементы трудового контракта

Содержание трудовой функции может быть представлено характеристиками как процесса труда, так и результата труда. Это порождает две главные разновидности трудовых контрактов: функциональный контракт по выполнению определенного процесса труда и подрядный (предметный) контракт на получение результата труда определенного качества (продукции), вызывающий имущественные отношения по его поводу [10, с. 310].

Первая разновидность контрактов имеет место при найме руководителей предприятия (директора и его заместителей), начальников функциональных отделов и производственных подразделений, специалистов служб управления и функционального обслуживания.

Вторая разновидность контрактов имеет место при найме разработчиков научно-технической продукции (главного конструктора, руководителя НИР, специалистов проектно-конструкторских подразделений) и других работников, обладающих авторскими правами на результаты труда и являющихся носителями интеллектуальной собственности.

По характеру предмета контрактования образуются также две основные разновидности контрактов, результатом которых являются:

материальная продукция, становящаяся неделимой собственностью заказчика (работодателя) после окончания договора;  
продукт интеллектуальной научно-технической деятельности, который заказчик, естественно, не в состоянии полностью присвоить себе, а исполнитель физически не в состоянии передать его полностью заказчику.

Соответственно проблема распределения прав собственности решается на договорных началах, ограничивается во времени, оговаривается по сфере применения, возможности повторного использования и др.

Работа по контракту на получение определенного научно-технического результата сопряжена с фактором риска, обусловленным неопределенностью, которой всегда обладает научно-исследовательская и проектно-конструкторская деятельность. Факторы риска для заказчика и исполнителя могут быть объективными и субъективными. При контрактации должны производиться оценка последствий и распределение риска между сторонами.

Стороны контракта - работник и работодатель. В качестве работодателя (заказчика) выступает собственник или администрация, нанятая им. В качестве контрактантов могут быть работники данного предприятия (организации) и работники других организаций, привлекаемые к выполнению работ. Поскольку по контракту можно работать в двух и более местах, то различаются контракты по месту основной работы и без освобождения от другого места работы. При контрактации оговаривается возможность или недопустимость работы в других организациях.

Специфической чертой контракта учеными в области трудового права признается его срочный характер, хотя анализ законодательства о труде не дает для этого оснований. Сроки работы по контракту при действующем законодательстве о труде могут быть трех видов [11].

на время выполнения определенной работы;

на определенный срок, но не более пяти лет, с последующим его продлением по согласию сторон;

на неопределенный срок.

Вместе с тем на практике преобладает срочный контракт, что нельзя не учитывать.

Обычно срочный контракт заключается в том случае, когда характер работы или условия ее выполнения не позволяют установить трудовые отношения на неопределенный срок, а также если это противоречит интересам самого работника.

Широкое распространение срочных контрактов объясняется, прежде всего, несовершенством трудового законодательства об увольнении, в котором не учтены интересы работодателя. При заключении срочного контракта работодатель получает возможность по истечении срока контракта избавиться от плохого работника, минуя длительную процедуру увольнения.

В то же время отдельные наниматели, решая вопрос о сроке трудового договора (контракта), используют непроверенные данные о работнике либо определяют срок продления или перезаключения контракта, исходя из общих рассуждений руководителя структурного подразделения о работнике.

Оплата по контракту устанавливается по договоренности сторон, при этом



принимаются во внимание: цена рабочего времени работника, отражающая его профессиональные возможности; цена на рабочую силу с учетом конъюнктуры на рынке труда; цена продукции, создаваемой с участием контрагента.

При заключении трудовых контрактов исходят из того, что регулирование вопросов оплаты труда на предприятиях осуществляется, как правило, в коллективном договоре. Установленные в организации ставки (оклады), формы и системы оплаты труда могут периодически пересматриваться в зависимости от ее финансового положения, при этом ставки не могут быть ниже регламентированного государством минимума.

Трудовой договор (контракт) в письменной форме заключается при найме работников. Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия.

Преимущество письменной формы заключается в том, что все условия договора (контракта) фиксируются в едином акте, обязательном для сторон. Письменная форма договора (контракта) повышает гарантии сторон в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда.

Закон не связывает соблюдение письменной формы с определенным видом договора. Поэтому письменный контракт заключается как с постоянными, так и с временными работниками, по основному месту работы и при совместительстве, с надомниками и т.п. [12].

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации организации на основании письменного трудового договора (контракта). Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку.

Контрактная форма найма предусматривает прекращение контракта в связи с истечением срока действия. Исключением являются случаи, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Действие контракта может прекращаться также и по иным основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

Кроме того, размеры выплат, причитающихся работнику при расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, различаются. Если речь идет об обычном срочном трудовом договоре, то эта выплата определяется выходным пособием в размере двухнедельного среднего заработка. В том случае, если с работником заключен контракт, этот размер определен условиями контракта, предусматривающим минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

Таким образом, при рассмотрении основных положений контракта с точки зрения заложенных в нём возможностей выделяют следующие его элементы: трудовая функция, предмет, стороны, сроки, оплата труда. Указанные элементы и составляют содержание контракта. Благодаря содержанию, каждый трудовой контракт, даже если в нём заложены одинаковые трудовые функции, имеет присущие ему специфические особенности. Это зависит от профессиональных способностей работников, их инициативы и особенностей работы организации, сроков трудовых

контрактов, их основных и дополнительных условий.

### 1.3 Порядок составления трудовых контрактов

Трудовой контракт является важной частью бизнеса, ведь без найма работников деятельность коммерческой организации достаточно затруднительна.

Правильно составленные трудовые контракты позволяют детально определить функции и обязанности каждого сотрудника, обязать его следованию внутреннему распорядку организации, применять к сотруднику меры административной и дисциплинарной ответственности в случае нарушения им условий трудового договора.

С другой стороны, контракт гарантирует сотруднику его права, определяет заработную плату и четко ограничивает сферу его деятельности. Поэтому юридически грамотно составленный трудовой контракт важен как для работника, так и для работодателя.

Контракт содержит положения о взаимных правах, обязанностях и ответственности сторон, конкретизирует отдельные из них применительно к индивидуальному случаю.

В западных, фирмах сегодня принято включать в контракт пункты о гарантиях персоналу занятости при эффективной работе, безопасных и здоровых условиях труда, справедливого отношения со стороны руководства и кадровых служб; предоставления возможности достаточных заработков; получения дополнительных льгот и участия в прибылях, права на высказывание личного мнения по вопросам управления организацией; повышения квалификации и профессиональной переподготовки, развития карьеры.

В контракте конкретно оговариваются: место, род и срок работы; режим труда и отдыха; техническое обеспечение труда; обязательства администрации по оплате и социальным льготам; возможности неисполнение должностных обязанностей; основания для расторжения; порядок рассмотрения споров; условия совмещения или выполнения обязанностей другого лица на время его отсутствия, испытательный срок, соблюдение коммерческой тайны и т.п.

Положения контракта таким образом подразделяются на основные, касающиеся характера, вида и сроков его действия, условий и оплаты труда и дополнительные, связанные с иными моментами организации трудового процесса и социальными гарантиями [13].

Контракт имеет следующую типовую структуру, представленную на рисунке 4.

#### Рисунок 4 - Типовая структура трудового контракта

Предметом заключения контракта могут быть выполнение определенной работы для достижения конкретного результата либо выполнение определенных функций. Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной контрактом. При возникновении такой потребности вопрос решается согласием сторон.

Права и обязанности, необходимые для выполнения сторонами условий контракта, устанавливаются по соглашению сторон.

Оплата труда работника осуществляется в соответствии с его количеством,

качеством, конечными результатами и максимальными размерами не ограничивается.

Предварительная величина заработка по контракту устанавливается до начала работы. Оплата труда по контракту может состоять из двух частей (рисунок 5).

Рисунок 5 - Структура оплаты труда по контракту

В контракте могут быть оговорены условия изменения размера оплаты труда и выплаты пособия на лечение.

Условия организации труда работников, режим рабочего времени, времени отдыха, рабочее место, порядок получения материалов, оборудования и т.д. - устанавливаются по соглашению сторон.

Продолжительность ежегодного отпуска не может быть меньше установленной трудовым законодательством для данной категории работников.

В контракте должны оговариваться гарантии решения социально-бытовых вопросов: предоставление жилья, обеспечение ребенка местом в яслях или детском саду, предоставление садового участка и т.п.

Если трудовым законодательством предусмотрено, что эти вопросы решаются общественными организациями или органами самоуправления трудового коллектива либо с их участием, возможность включения в контракт подобных условий должна быть с ними предварительно согласована.

К тексту основного договора сторонами может приниматься ряд приложений, не противоречащих действующему законодательству (рисунок 6).

Рисунок 6 - Приложения к трудовому контракту

Приложения к основному договору с обоюдного согласия сторон перезаключаются в рамках действия одного контракта, причем вновь подписанное соглашение вступает в силу с отменой действия соответствующего предыдущего соглашения. Такой механизм, закрепленный в основном тексте контракта, позволяет совершенствовать отношения сторон без юридической денонсации договора.

Контракт заключается в письменной форме и на основании его издается приказ (распоряжение) администрации, объявляемый работнику под расписку.

Одновременно его знакомят с условиями будущей работы, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и проч. Независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен, фактическое допущение к ней считается заключением контракта.

Пример контракта представлен в Приложении 1.

В процессе подготовки содержания контракта, установления круга обязанностей и параметров конечного результата должен активно участвовать сам работник. При этом выявляется достигнутый уровень ранее выполненных им работ, оценивается уровень его теоретических знаний, имеющегося опыта и практических навыков: Давая возможность проявлять контрактантам инициативу, создаются предпосылки для возникновения творческой конкуренции и полной профессиональной самореализации. Атмосфера признания личных заслуг специалистов, подкрепленная индивидуальным уровнем оплаты труда, повышает социальный статус каждого специалиста-контрактанта и превращает труд в средство самовыражения,

приносящее удовлетворение.

Таким образом, контракт - это коммерческий договор по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования. Обычно он заключается с работником, обладающим уникальными, особенными способностями к выполнению определенной работы. Контракт позволяет индивидуализировать трудовые условия с учетом особенностей квалификации работника, его деловых качеств, специфики выполнения работы. В нем характеризуются все этапы выполнения работы, права и обязанности работника и работодателя. Вопросы, связанные с понятием, содержанием трудового контракта, его отличием от трудового договора, а также с особенностями применения контрактной формы найма на работу в современный период являются одними из наиболее дискуссионных в юридической литературе. Многие считают, что это два совершенно равнозначных понятия. На самом деле, эти формы оформления правоотношений между физическим лицом и предприятием имеют существенные отличия, знание которых поможет в дальнейшем избежать разногласий с нанимателем.

Выделяют несколько основных элементов трудового контракта: трудовая функция, предмет, стороны, сроки, оплата труда, которые в свою очередь отличают его от других форм регулирования трудовых отношений.

Указанные элементы и составляют содержание контракта. Благодаря содержанию, каждый трудовой контракт, даже если в нём заложены одинаковые трудовые функции, имеет присущие ему специфические особенности.

Таранова Ю.А. проводя исследование трудового контракта - как формы регулирования трудовых отношений предложила два возможных пути законодательного закрепления трудового контракта и трудового договора. Первый путь: когда обе формы регулирования трудовых отношений будут существовать параллельно. При этом сторонам трудовых отношений будет предоставлено право выбрать одну из двух форм. При этом Таранова Ю.А. отмечает, что в законодательстве, должна быть проведена градация указанных форм (по условиям регулирования). Второй путь: когда трудовой контракт будет выступать особой формой регулирования труда и законодательно будет закреплен перечень либо должностей либо отраслей, в которых трудовые отношения между сторонами будут регулироваться трудовыми контрактами [14, с. 20,23]. Анализ теоретических и методических аспектов контрактной формы найма показал, что предпочтительнее будет первый вариант, поскольку он в большей степени отражает закрепленное в Конституции право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии.

## 2. Анализ применения контрактной системы найма в ООО «Брэндфорд»

### 2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Брэндфорд»

Общество с ограниченной ответственностью «Брэндфорд» - компьютерная компания, образованная в 1994 году. Компания ориентирована на корпоративный сегмент и поставку комплексных решений на базе аппаратных и программных средств лидеров компьютерного рынка.

Фирма является партнером таких компаний, как Dell, Kraftway, IBM, Hewlett-Packard,

Cisco Systems, 3Com, ZyXEL, D-Link, Philips, APC, Molex, Microsoft, Citrix.

Сегодня ООО «Брэндфорд» - одна из ведущих ИТ-компаний Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Основными направлениями деятельности компании являются поставка комплексных решений, разработка и выполнение сетевых и телекоммуникационных проектов, услуги по сервисному обслуживанию и ИТ-аутсорсингу, разработка систем гарантированного электроснабжения.

Для высококачественного обслуживания клиентов на базе фирмы работает авторизованный сервис-центр, обслуживающий технику, проданную как самой фирмой ООО «Брэндфорд», так и другими поставщиками.

Компания является авторизованным сервисным центром фирм Dell, Kraftway, IBM, Roverbook, RoverScan, NEC/Mitsubishi, NEC/Packard Bell, Belinea, Iiyama, Hyundai ImageQuest, EIZO, Maxdata, Proview, Prestigio, Hyundai, MAG, Xerox, ZIS Company.

Благодаря этому на высоком уровне осуществляется гарантийное и послегарантийное обслуживание.

Основными видами продукции, которую предлагает компьютерная фирма ООО «Брэндфорд» клиентам являются: настольные компьютеры DELL, HP, Kraftway; серверы DELL, HP, Kraftway; системы хранения данных ноутбуки; память и аксессуары; мониторы; источники бесперебойного питания; сетевое оборудование; структурированная кабельная система; модемы; сканеры; принтеры; офисное оборудование; цифровые фото и видеокамеры; программное обеспечение.

Основные виды деятельности общества представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Основные виды деятельности ООО «Брэндфорд»

№ п/п

Вид деятельности

Характеристика

1

Создание и модернизация ИТ-инфраструктуры.

Компания предлагает современные решения по созданию и модернизации платформенной инфраструктуры с использованием широкого спектра программных и аппаратных средств.

2

Сети и системы связи.

Компания обладает большим опытом проектирования и создания сетевой инфраструктуры корпоративных информационных систем. Работая с наиболее авторитетными мировыми производителями, ООО предлагает клиентам решения на базе технологий нескольких поставщиков.

3

Инженерные системы зданий.

Разработка и внедрение структурированных кабельных систем, систем бесперебойного и гарантированного электропитания, систем оснащения конференц-залов и залов совещаний.

4

Центры хранения и обработки данных.

ООО предлагает услуги по построению отказоустойчивых серверных комплексов на базе кластерной технологии, поставке систем хранения данных и систем резервного копирования.

5

Решения для расчетов с населением в розничной торговле, в сфере услуг и в ресторанах.

ООО осуществляет поставки компьютерных кассовых терминалов производства компании Kraftway для расчетов с населением в розничной торговле, в сфере услуг и в ресторанах.

6

Банковские системы самообслуживания.

Одним из признаков современного уровня банковского обслуживания является обеспечение для клиента банка возможности самостоятельно совершать широкий спектр банковских операций.

7

Гарантийное обслуживание и поддержка.

Гарантийное обслуживание - устранение неисправностей техники в течение оговоренного срока. Все услуги по ремонту и техническому обслуживанию осуществляются Сервисным Центром общества на основе соглашений с производителями оборудования.. Все услуги по ремонту и техническому обслуживанию осуществляются СЦ «Брэнфорд» на основе соглашений с производителями оборудования. «Брэнфорд» является сертифицированным сервис-партнером ведущих производителей высокотехнологичного оборудования.

8

Обслуживание, поддержка и администрирование информационных систем (ИТ-аутсорсинг).

Компания ООО «Брэнфорд» оказывает своим клиентам услуги по обслуживанию их информационных систем, направленные на существенное снижение зависимости бизнеса клиентов от работоспособности оборудования или программного обеспечения.

На рисунке 7 представлена взаимосвязь и взаимоотношения отделов управления предприятием.

Рисунок 7 - Основная структура управления ООО «Брэнфорд» взаимосвязь и взаимоотношения отделов управления

Особенностью деятельности общества является не только получение прибыли, но также поощрение и мотивация труда всех работающих на предприятии. Данное направление весьма важно, так как только имея дружный и сплоченный коллектив можно спокойно и без потерь преодолеть негативные последствия влияния внешней политической и экономической среды, ослабить влияние конкурентов.

2.2 Особенности контрактной системы найма в ООО «Брэнфорд»

Современные информационные системы требуют привлечения высококвалифицированных кадров для обслуживания и поддержки их инфраструктуры. При этом приглашение сторонних квалифицированных специалистов для решения разовых задач по обслуживанию и поддержке является



значительно более выгодным, чем содержание такого рода высокооплачиваемых специалистов в своем штате.

Численность персонала ООО «Брэндфорд» составляет в настоящее время 16 человек.

Из них: генеральный директор - 1 человек, главный бухгалтер - 1 человек, технический отдел - 12 человек (начальник технического отдела - 1 человек, специалисты - 9 человек), отдел программистов - 6 человек (руководитель - 1 человек, программисты - 5 человек), менеджеры - 3 человека, обслуживающий персонал - 2 человека. К работе по договорам фирма привлекает 30 человек.

Наем персонала осуществляется администрацией предприятия в соответствии с действующим трудовым законодательством на базе использования двух правовых форм - контракта и трудового договора.

Применение контрактной формы является обязательным при найме руководящих работников и служащих, чьи служебные функции связаны с руководством другими работниками, управлением внутренними подразделениями, взаимоотношениями с персоналом других предприятий и организаций, если это связано с решением экономических (коммерческих) вопросов или с распоряжением имуществом предприятия. Во всех остальных случаях заключаются трудовые договоры.

Прием на постоянную работу сопровождается составлением документов по следующей схеме (рисунок 8).

Рисунок 8 - Схема приёма на работу в ООО «Брэндфорд»

контракт наем работник

Заявление чаще всего пишется от руки, но организация может иметь и трафаретную форму. В заявлении указывается должность, структурное подразделение, куда работник устраивается и условия приема. Оклад и дата приема на работу указываются в визах или в резолюции руководителя. Заявление подписывается, указывается дата.

Резюме и анкета составляются по требованию отдела кадров (департамента по персоналу). Анкета является обязательным документом при трудоустройстве на государственные предприятия.

Одним из основных документов, регулирующих правоотношения предприятия с работником, является трудовой контракт (договор). После подписания контракта издается приказ о приеме сотрудника.

На основании приказа о приеме оформляется личная карточка или заводится личное дело, делается запись в трудовой книжке. Копии приказа о приеме поступают в личное дело и в бухгалтерию, где поступившему работнику присваивается табельный номер и на него заводится лицевой счет по зарплате.

Документом, который фиксирует согласие сторон об установлении трудовых правоотношений и регулирует их является трудовой контракт (договор). Трудовой контракт заключается в письменной форме. При заключении контракта указываются следующие основные условия: место работы (наименование предприятия, куда принимается работник, его адрес); конкретную работу в соответствии с квалификацией по определенной профессии или должности, которую должен выполнять работник; дату начала работы и ее окончания, если заключается срочный

трудовой контракт; оплату труда; обязанности предприятия по обеспечению охраны труда.

Контрактная форма найма, организации и оплаты труда распространяется на следующие категории работников: на постоянных работников; на временных работников; работающих на основном месте работы; работающих по совместительству.

Трудовая функция работника устанавливается в трудовом договоре (контракте). Ее содержание определяется в соответствии с имеющейся у работника профессией, специальностью, квалификацией. Определяя работнику трудовую функцию, наниматель исходит из деловых качеств работника, причем источником их является чаще всего прежняя трудовая деятельность.

В Трудовом контракте определяются обязанности работника в соответствии с той профессией или должностью, на которую он принят, или делается ссылка на соответствующую должностную инструкцию, разработанную и утвержденную руководством предприятия.

Контракт составляется в двух экземплярах, подписывается руководителем и работником, заверяется печатью. Один экземпляр контракта хранится на предприятии, второй у работника.

Начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, конкретное задание, последствия в случае досрочного расторжения договора.

Оформление трудового контракта. Выбранному кандидату служба персонала фирмы готовит соответствующее предложение. Предложение о найме может быть сделано устно и письменно. Последнее сокращает возможности будущих разногласий об условиях работы. Текст предложения включает информацию о наименовании должности, месте работы, подчиненности, величине и порядке выплаты заработной платы, часах работы и перерывов, отпусках, льготах, испытательном сроке, дате начала работы. При согласии происходит заключение трудового договора и назначение на должность.

Действующее законодательство РФ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу и какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав граждан или создание преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Запрещается отказ в приеме на работу беременным женщинам и матерям, имеющим детей. Отказ по этим мотивам может быть обжалован в суде. Не считаются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, определяемые свойственными данному виду труда требованиями и ограничениями. Так, запрещается заключать трудовые контракты с лицами, не достигшими определенного возраста, а также с женщинами на работы, связанные с тяжелыми условиями или направлением в другую местность.

Заклученный в письменной форме трудовой контракт оформляется приказом администрации по форме, которая готовится сотрудником кадровой службы на всех принимаемых (за исключением направленных вышестоящей организацией) в одном экземпляре и подписывается руководителем или заместителем, имеющим такое право. Приказ объявляется работнику под расписку до начала работы.

На основании приказа заполняется личная карточка работника, затем делается соответствующая запись в трудовой книжке, открывается лицевой счет или соответствующий документ в бухгалтерии. Обычно вновь принятому определяется оговариваемый в приказе (распоряжении о приеме на работу) испытательный срок для проверки соответствия работника его обязанностям. Он не может превышать 3 месяцев, а в отдельных случаях - 6 месяцев. В то же время по соглашению сторон могут быть установлены и более короткие сроки. В этот период на работников полностью распространяется действие законодательства о труде.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее увольнение допускается только на общих основаниях. При неудовлетворительном исходе испытания освобождение работника производится администрацией как с выплатой, так и без выплаты выходного пособия, но это решение может быть обжаловано в судебном порядке.

#### Заклучение

В ходе курсовой работы были решены все поставленные задачи. Рассмотрены теоретические аспекты, сущность, особенности контрактной формы найма работников, а также порядок составления трудовых контрактов.

Подводя итоги, можно сказать, что на сегодняшний день институт контрактной системы найма практически утратил своё значение.

По старому законодательству об образовании трудовые отношения работника и организации (образования) могли регулироваться трудовым договором либо трудовым контрактом. Контракт как правовая форма найма труда получил неоднозначную оценку у представителей науки трудового права. Активно дискутировался вопрос о правовой природе контракта, его отличием от трудового договора, а также с особенностями применения контрактной формы найма на работу. Больше всего нареканий у специалистов в области трудового права вызвал срочный характер контракта.

Таким образом, чтобы обеспечить единство правового регулирования трудовых отношений, подчеркнуть отсутствие особенностей между трудовым договором и контрактом, последний был исключен из правового оборота.

Трудовой договор, который до недавнего времени признавался единственным основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, и ныне остается ведущим институтом трудового права. Из этого делается два важных вывода: во-первых, поскольку институт трудового договора является развитым институтом, при исследовании контрактных отношений можно использовать многие выводы и положения, сделанные относительно трудового договора; во-вторых, в связи с недостаточностью законодательства, регулирующего трудовые отношения на контрактной основе, для регламентации этих отношений по аналогии можно

применять нормы института трудового договора.

Вместе с тем, между контрактом и трудовым договором имеются существенные отличия.

При рассмотрении основных положений контракта с точки зрения заложенных в нём возможностей выделяют следующие его элементы: трудовая функция, предмет, стороны, сроки, оплата труда. Указанные элементы и составляют содержание контракта. Благодаря содержанию, каждый трудовой контракт, даже если в нём заложены одинаковые трудовые функции, имеет присущие ему специфические особенности.

Проводя исследование трудового контракта - как формы регулирования трудовых отношений можно предложить следующий наиболее подходящий способ законодательного закрепления трудового контракта и трудового договора: когда трудовой контракт будет выступать особой формой регулирования труда и законодательно будет закреплён перечень либо должностей либо отраслей, в которых трудовые отношения между сторонами будут регулироваться трудовыми контрактами.

Во второй главе на конкретном примере проанализирован порядок применения контрактной формы найма работников. В качестве объекта исследования было выбрано общество с ограниченной ответственностью «Брэндфорд». Основными направлениями деятельности компании являются поставка комплексных решений, разработка и выполнение сетевых и телекоммуникационных проектов, услуги по сервисному обслуживанию и ИТ-аутсорсингу, разработка систем гарантированного электроснабжения.

Наем персонала осуществляется администрацией предприятия в соответствии с действующим трудовым законодательством на базе использования двух правовых форм - контракта и трудового договора.

Применение контрактной формы является обязательным при найме руководящих работников и служащих, чьи служебные функции связаны с руководством другими работниками, управлением внутренними подразделениями, взаимоотношениями с персоналом других предприятий и организаций, если это связано с решением экономических (коммерческих) вопросов или с распоряжением имуществом предприятия. Во всех остальных случаях заключаются трудовые договоры. Контракт составляется в двух экземплярах, подписывается руководителем и работником, заверяется печатью. Один экземпляр контракта хранится на предприятии, второй у работника.

Заключенный в письменной форме трудовой контракт оформляется приказом администрации по форме, которая готовится сотрудником кадровой службы на всех принимаемых (за исключением направленных вышестоящей организацией) в одном экземпляре и подписывается руководителем или заместителем, имеющим такое право. Приказ объявляется работнику под расписку до начала работы. Фактическим допущением к работе считается заключением контракта.

Список использованных источников

Закон РСФСР о предприятиях и предпринимательской деятельности от 25.12.1990 г.

№ 445-1 (утратил силу с 1.06.2002 г.) [электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс: база данных. - fs: (сервер КГТУ)

Орловский Б. Ю. «Комментарий законодательства о трудовом договоре». - М.: Юрид. лит., 1994. - 128 с.

Никитинский В. И. «Контракт в трудовом праве» // Совесткое государство и право. - 1991. - № 8.

Шалов С.Ю. «Управление персоналом». - Новгород: НИМБ, 1999.

Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971 г.) (утратил силу с 1.02.2002 г.) [электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс: база данных. - fs: (сервер КГТУ)

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014 г.) [электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс: база данных. - fs: (сервер КГТУ)

Кашанина Т.В. «Предпринимательство (правовые основы)» / Кашанина Т.В. - М.: Юрид. лит., 1994. - 176 с.

Тлевлесова С. «Контракт в системе трудовых отношений» //Человек и труд.8-12.1992. - 85 с.

Барков С.А. «Управление персоналом». - М.: ЮристЪ, 2008. - 410 с.

Филиппов А.В. Работа с кадрами. Психологический аспект. М.:Дело, 2009. - 456 с.

Лубков А.Н. Контрактная форма найма и оплаты труда руководителей предприятий. //Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 1995 г. №2.

Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь 1992г.

Коршунова Т.Ю., Нуртдинова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях. //Государство и право.1994 г. №2.

Таранова Ю.А. «Трудовой контракт - как форма регулирования трудовых отношений». Автореф. дис. на соискание уч. степени ю.н. РК.,Алматы 2003г.С.20,23

Указ Президента РФ от 16.09.1999 г. № 1237 (ред. от 25.03.2015 г.) «Вопросы прохождения военной службы» (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы») (16.09.1999 г.) [электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс: база данных. - fs: (сервер КГТУ)

Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (27.06. 2004 г.) [электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс: база данных. - fs: (сервер КГТУ)

Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 31.12.2014 г.) «Об образовании в Российской Федерации» [электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс: база данных. - fs: (сервер КГТУ)

Приложение 1

Образец трудового контракта

Примерная форма

Трудовой контракт с работником

гор. (пос.) \_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Предприятие (полное официальное наименование), именуемое в дальнейшем "Предприятие", в лице \_\_\_\_\_, действующего на основании устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий контракт о нижеследующем:

1. Предмет контракта

1.1. \_\_\_\_\_ принимается на работу на предприятие в качестве \_\_\_\_\_

(профессия)

на должность \_\_\_\_\_ (ненужное зачеркнуть)

для выполнения трудовых обязанностей \_\_\_\_\_

(краткая характеристика)

2. Срок контракта

2.1. Контракт заключается между Предприятием и Работником сроком на \_\_\_\_\_ года (месяца) и действует с

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по "\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.; на неопределенный срок; на время выполнения работы, обусловленной настоящим

Контрактом (ненужное вычеркнуть).

3. Общие условия контракта

3.1. Заключая настоящий контракт, Работник принимает во внимание, что Предприятие является

\_\_\_\_\_ (краткая характеристика предприятия, учреждения, организации)

3.2. Исполняя свои непосредственные трудовые обязанности в соответствии с настоящим Контрактом, Работник будет исходить из Устава (Положения) Предприятия.

3.3. Работник подчиняется непосредственно руководителю, \_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения)

а также Директору Предприятия.

3.4. Работник является полноправным членом трудового коллектива Предприятия, участвует с правом решающего голоса в деятельности его общего собрания (конференции).

3.5. Работник вправе высказывать личное мнение по любому вопросу деятельности Предприятия.

3.6. Работник имеет право в случае необходимости знакомиться с правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, коллективным договором и трудовым законодательством.

3.7. Работнику гарантируется беспрепятственное осуществление права на объединение в профсоюз. Дискриминация Работника в режиме времени и времени отдыха, оплате труда и других существенных условиях работы по причине его участия в профсоюзе не допускается.

4. Обязанности сторон

4.1. Работник обязуется:

а) выполнять в соответствии со своей профессией, специальностью, квалификацией (должностью) следующие работы: \_\_\_\_\_

- б) за время действия контракта достичь следующих результатов \_\_\_\_\_  
(или выполнить в полном объеме программу, прилагаемую к настоящему Контракту и являющуюся его неотъемлемой частью).
- в) добросовестно, своевременно, на высоком профессиональном уровне и точно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Предприятия, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим сотрудникам выполнять их трудовые обязанности;
- г) заботиться о сохранности оборудования, сырья, готовой продукции и иного имущества Предприятия, а также собственности других работников;
- д) своевременно и точно исполнять распоряжения Директора Предприятия и непосредственного руководителя;
- е) по распоряжению Директора предприятия выезжать в командировки;
- ж) не разглашать без согласия непосредственного руководителя полученную во время работы научно-техническую и иную коммерческую и конфиденциальную информацию;
- з) немедленно ставить в известность администрацию Предприятия о нарушении технологии производства, невыполнении норм труда, случаях хищения и порчи имущества Предприятия.

#### 4.2. Предприятие обязуется:

- а) предоставлять Работнику работу в соответствии с условиями настоящего Контракта;
- б) обеспечивать Работнику условия труда, необходимые для выполнения им обязанностей по настоящему Контракту, в том числе, предоставлять в распоряжение сотрудника необходимые технические и материальные средства в исправном состоянии;