

обычное право использования своего наименования, так как ничего общего с исключительными правами, по смыслу всего гражданского законодательства, оно не имеет.

3. Предоставить некоммерческим организациям «полный пакет» правомочий, принадлежащих субъектам исключительного права, то есть фактически разрешить им также иметь свое фирменное наименование. Ввиду того, что некоммерческим организациям в определенных случаях разрешено заниматься коммерческой деятельностью, логичным было бы предположить, что в рамках этой деятельности они вправе извлекать определенную экономическую выгоду, связанную с использованием своего фирменного наименования. А распределение полученной прибыли использовать для достижения целей своей уставной деятельности.

Вместе с тем, все же более логичным и оптимальным представляется применение первых двух предложений с позиции законодателя: предложение дефиниции или хотя бы перечень правовых критериев данного понятия («интеллектуального права») и лишение некоммерческих организации использовать данный термин ввиду его особого приоритета за интеллектуальными правами.

Таким образом, резюмируя, можно констатировать: законодательство, на данный момент, не совсем полно регулирует общественные отношения, возникающие по поводу защиты фирменных наименований. Возможно, дальнейшие изменения гражданского законодательства исправят указанные выше лакуны.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Постановление Пленумов ВС РФ и ВАС РФ от 26.03.2009 г. «О некоторых вопросах, возникших в связи с введением в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации».
2. Собрание законодательства РФ, 13.08.2001, N 33 (часть I), ст. 3431

«ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ»: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

**Т.П. Ведешкина,
студентка ИП УрГЮУ
Vedtanyusha@yandex.ru**

Научный руководитель:

**С.Ю. Головина,
заведующий кафедрой трудового
права ИП УрГЮУ,
доктор юридических наук, профессор**

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству РФ было предписано обеспечить увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы работников учреждений социальной сферы в 1,4-1,5 раза [3]. В связи с этим, распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. была утверждена «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы» (далее – Программа), в которой предусмотрен переход государственных и муниципальных учреждений на систему «эффективных контрактов».

В Программе «эффективный контракт» был определен как трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки [3].

Анализ выплат компенсационного и стимулирующего характера, подлежащих включению в «эффективный контракт».

Министерство труда и социальной защиты в приказе от 26.04.2013 № 167н утвердило Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта и утвердило его типовую форму [5]. Но стоит отметить, что эти документы не содержат каких-либо оригинальных разъяснений в отношении перехода на новый порядок оплаты труда. В основном, в документе дублируются положения Трудового кодекса РФ относительно условий, включаемых в трудовой договор с работником (ст. 57 ТК РФ). Также следует выделить, что в приказе была предпринята попытка более детально перечислить условия, которые теперь необходимо включать в состав трудового договора. Здесь речь идет о выплатах компенсационного и стимулирующего

характера, реализация на практике которых является проблемным вопросом. В этом же приказе содержится рекомендуемый перечень выплат, которые представляется необходимым рассмотреть более подробно:

А) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, которые включают в себя надбавки за интенсивность труда, премии за высокие результаты работы, а также за выполнение особо важных и ответственных работ.

Так в Положении об оплате труда работников ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет», предусмотрены следующие виды выплат:

- за высокую интенсивность труда, сложность и напряженность работ;
- за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;
- за значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания.

Отсюда возникает ряд вопросов: как, например, оценить высокое педагогическое мастерство, определить значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания? Представляется, что фактически это сделать крайне трудно ввиду наличия в данных формулировках оценочных категорий. Соответственно практически невозможно будет избежать субъективных факторов при начислении выплат по тем или иным критериям конкретному работнику.

Б) выплаты за качество выполняемых работ, включающие надбавки за наличие квалификационной категории, а также премии за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания.

В перечень таких выплат зачастую включается такой критерий как надбавка за стабильное качество обучения, но ни в одном правовом акте не указано, что считать «стабильностью» качества обучения, следовательно, это может привести к различному толкованию данного понятия и к дифференциации в применении данной нормы.

В) выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет.

Реализация данного критерия на практике представляется весьма успешной ввиду того что на основании определенных документов не составит сложности вычислить стаж работы конкретного работника. Более того, это, на наш взгляд, сформирует определенный уровень мотивации работников на отказ от частой смены работы.

Г) Выплаты по итогам конкретных периодов

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

Следует сказать, что данный критерий также носит позитивный характер, но вопрос о том, кому именно и за что назначать эти выплаты так и остается нерешенным.

Д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Во-первых, стоит отметить, что Трудовой Кодекс РФ отказался от использования термина «тяжелые работы», который употребляется в Приказе. А во-вторых, надбавка для лиц, работающих в особых условиях, уже установлена в ст. 147 Трудового Кодекса РФ. Соответственно, вне зависимости от его закрепления в новом трудовом договоре («эффективном контракте») работнику при наличии таких оснований будут установлены компенсационные выплаты, где минимальная надбавка должна будет составить 4%.

Е) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания; доплата за увеличение объема работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; доплата за выполнение работ различной квалификации; доплата за работу в ночное время;

Ж) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Также в документе указано, что могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

Таким образом, анализ примерного перечня выплат, подлежащих включению в типовой трудовой договор («эффективный контракт»), позволяет сделать вывод, что законодателем не до конца проработан механизм реализации этих критериев на практике. Обозначив их перечень, законодателем не была решена

основная проблема, возникающая сегодня в государственных и муниципальных учреждениях: наличие субъективных факторов при оценке по критериям, допускающим оценочные неисчисляемые категории. Подобные выплаты не только носят формальный характер, но и не выполняют необходимую для них функцию по повышению эффективности деятельности как конкретных работников, так и организации в целом. Как правило, подобные выплаты носят весьма абстрактный характер, например, «за добросовестный труд», «за инициативу и творчество», «за качественное выполнение обязанностей», на самом деле, не имея в своем содержании четких и измеримых критериев, которые действительно позволяли бы оценить вклад конкретного работника в достижения общего результата [13].

Проблемы реализации «эффективных контрактов»

Проанализировав нормативно-правовые акты, связанные внедрением «эффективных контрактов», представляется необходимым выделить основные проблемы, на наш взгляд, препятствующие их успешной реализации.

Во-первых, возникает неясность относительно самого определения «эффективного контракта» в связи с тем, что возникновение 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 «трудоустройство» и «контракт», что позволяло судить об их синонимичности. Однако с принятием Трудового кодекса РФ эта двойственность была устранена [7]. Но в ныне действующих нормативных правовых актах вновь стал появляться термин «контракт», теперь в качестве основания возникновения трудовых отношений, регулируемых Трудовым кодексом РФ. Однако в науке трудового права сегодня выражено мнение, что такое название вновь созданному трудовому договору является не совсем уместным. Сторонники этой точки зрения (например, Саликова Н.М) полагают, что так может называться, например, раздел положения об оплате труда, но никак не форма трудового договора [11].

Во-вторых, анализ содержания примерной формы трудового договора, установленной приложением № 3 распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р не позволяет говорить о появлении каких-либо значительных изменений в его содержании. В основном в данном документе дублируются положения Трудового Кодекса РФ. Но, как мы видим, особое внимание Министерство труда и социальной защиты попыталось уделить проработке и совершенствованию систем стимулирующих (в том числе поощрительных) выплат. Так законодатель предпринял попытку более детально назвать те из них, которые необходимо включать в содержание трудового договора. Но все же право формирования конечного перечня было передано самим бюджетным учреждениям.

Соответственно вполне обоснованно возникает вопрос о том, кто должен разрабатывать эти критерии непосредственно в организациях.

Законодатель установил, что разработку критериев оценки результатов труда осуществляют рабочие комиссии, назначаемые приказом или распоряжением по учреждению. В связи с этим возникает третья проблема: как выявить неэффективные, в некоторой мере субъективно созданные стимулирующие выплаты? Ведь это не просто выплаты, установленные с нарушением действующего законодательства. В первую очередь, это выплаты, порядок установления которых и размер оторваны от критериев реальных эффективности деятельности государственного (муниципального) учреждения, определенных его учредителем [13].

Также некоторые проблемы возникают относительно самой регламентации системы «эффективных контрактов». Следует отметить, что Трудовой кодекс вообще не содержит такого термина и соответственно никак его не регулирует. Более того «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы», в которой предусмотрен переход государственных и муниципальных учреждений на систему эффективных контрактов, утверждена распоряжением Правительства РФ. На наш взгляд, представляется необходимым принять Положение об «эффективном контракте» и утвердить его Постановлением Правительства.

Таким образом, проанализировав данное нововведение в бюджетной сфере, стоит отметить, что «эффективный контракт» — это всего лишь попытка федеральных органов государственной власти привести в действие механизмы правового регулирования процесса труда в нужном обществу направлении. Безусловно, такая цель сегодня необходима, ввиду того что в бюджетной сфере занята большая часть населения. Но переименование трудового договора в «эффективный контракт» пока не меняет уровень и результативность образования, здравоохранения, социального обслуживания и других отраслей бюджетной сферы в нашей стране □□. Более того неурегулированность данного вида трудовых договоров на уровне Трудового кодекса РФ не позволяет обеспечить его обширное, правильное, а главное единообразное применение. Но основная проблема, по мнению экспертов, заключается все же в вопросе, что считать результатом труда, по каким параметрам его определять. Отсюда следует, что, система эффективных контрактов сегодня будет действовать лишь в случае добросовестности всех работодателей, чего добиться

сегодня очень трудно. 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, добиться одновременного решения двух этих задач очень сложно. 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, тем выше доходы работодателей, а значит — государства. Соответственно, государство сегодня со своей стороны должно постоянно следить за реализацией новых систем оплаты труда, чтобы обеспечить интересы сторон трудового договора и государства и сделать так, чтобы эти интересы находились в относительно стабильном балансе.

Список использованной литературы

1. 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) / Н.И. Воробьев, В.А. Галкин, М.М. Мокеев // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»
2. Еремина С. Н. "Эффективный контракт" в трудовом праве / С. Н. Еремина // Журнал российского права. - 2014. - №4.
3. Кузнецов Д. Реформа оплаты труда в бюджетной сфере: проблемы перехода на «эффективный контракт» / Д. Кузнецов // Кадровик. – 2014. - № 12.
4. Ломов А. И Эффективный контракт / А.И. Ломов // Директор школы. – 2014. – № 2.
5. Савина С. Государство в ответе... государственное регулирования оплаты труда / С. Савина // Кадровик. Трудовое право для кадровика.- 2013. - № 2.
6. Саликова Н.М. «Эффективный контракт»:новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? / Н.М. Саликова // Российский юридический журнал. - 2014. - №6.
7. Шугаль Н. Б., Угольнова Л. Е. Эффективный контракт в образовании. По данным статистики и Мониторинга экономики образования/ Шугаль Н. Б., Угольнова Л. Е. // Вопросы образования. –2013. – № 3.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ДОМАШНЕГО АРЕСТА В УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

О.А. Волынчик,
студентка УО ГрГУ им. Янки Купалы,
специальность «Правоведение»
olechka_715@mail.ru
Научный руководитель:
Р.Г. Зорин,
доцент кафедры уголовного процесса
и криминалистики юридического факультета
Гродненского государственного университета
имени Янки Купалы,
кандидат юридических наук, доцент

В РБ в 1999 г. был принят новый Уголовно-процессуальный кодекс, одной из новелл которого стало закрепление домашнего ареста как меры пресечения.

До настоящего времени не разработан порядок применения и исполнения домашнего ареста, не урегулированы вопросы жизнедеятельности подозреваемых, обвиняемых, к которым применяется такая мера пресечения. Поэтому, данная тема является актуальной на сегодняшний день.

В соответствии со ст. 125 УПК Республики Беларусь, домашний арест заключается в изоляции подозреваемого или обвиняемого от общества без содержания его под стражей, но с применением правоограничений, определенных прокурором или его заместителем [10].