

УДК 331.104(008.4)

Г. П. Ерыгина,

*канд. юрид. наук,
старший научный сотрудник*

В. С. Трусов,

*ведущий юрист,
Институт экономико-правовых
исследований НАН Украины, г. Донецк*

В. В. Трусов,

*экономист,
Институт экономики промышленности
НАН Украины, г. Донецк*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СРОЧНОМ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ В НАУЧНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

В соответствии с Конституцией Украины каждый имеет право зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно избирает или на который свободно соглашается [1]. Основной формой реализации права на труд был и остается трудовой договор. Законодательство Украины определяет трудовой договор как соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять определенную соглашением работу, а работодатель обеспечивает безопасные условия труда и выплачивает заработную плату.

В зависимости от срока действия трудовой договор, согласно ст. 23 КЗоТ Украины, может быть: бессрочным, т. е. заключенным на неопределенный срок, или срочным, заключенным на определенный срок, установленный по согласованию сторон, либо заключенным на время выполнения определенной работы [2]. Особенностью трудовых отношений, которые вытекают из срочного трудового договора, есть то, что стороны определяют момент их прекращения еще в период заключения соглашения. Трудовые договоры различаются между собой не только по срокам действия, но и по форме, содержанию, порядку заключения и т. д. Это позволяет учитывать специфические интересы как работодателя, так и наемного работника. В науке трудового права срочный трудовой договор исследовали как эффективный инструмент планового межрегионального перераспределения трудовых ресурсов ученые В. Ан-

дреев [3], П. Жигалкин [4, с. 10–34], А. Ставцева [5], О. Пашков, О. Магницкая [6] и другие.

В условиях развития рыночной экономики, по утверждению С. Головина [7, с. 82], С. Сильченко [8], Е. Субботина [9] и других, срочный трудовой договор получил более широкое распространение. Это коснулось и научных учреждений. Так, к примеру, в Институте экономико-правовых исследований НАН Украины каждый пятый работник работает по срочному трудовому договору.

Ст. 1 Закона Украины «О научной и научно-технической деятельности» определяет научного работника как ученого, который по основному месту работы на основании трудового договора профессионально занимается научной, научно-технической, научно-организационной либо научно-педагогической деятельностью и имеет соответствующую квалификацию независимо от наличия научной степени или ученого звания, подтвержденную результатами аттестации. В соответствии со ст. 6 указанного Закона прием на работу научных работников осуществляется на основании конкурсного отбора на должности, установленные ст. 22–1 Закона: руководитель (президент, генеральный директор, генеральный конструктор, директор, начальник); заместитель руководителя (вице-президент, заместители генерального директора, генерального конструктора, директора, начальника) по научной работе; академик-секретарь (его заместители); главный ученый секретарь,

© Г. П. Ерыгина, В. С. Трусов, В. В. Трусов, 2009

ученый секретарь (их заместители); руководитель (заведующий) и заместители руководителя (заведующего) научного подразделения (отдела, лаборатории, сектора, бюро, группы); главный конструктор, главный инженер, главный технолог по основному направлению деятельности научного учреждения их заместители; главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; научный сотрудник-консультант; младший научный сотрудник; докторант.

К научным сотрудникам относятся также лица, которые имеют научную степень и работают по специальности, соответствующей группе специальностей отрасли науки, по которой присуждена научная степень [10].

В основном трудовые договоры по результатам конкурса с научными сотрудниками заключаются на неопределенный срок. Здесь проблем практически не возникает. Появляются они тогда, когда трудовые отношения научных работников с научным учреждением устанавливаются на определенный срок. Большинство таких договоров заключается на период выполнения научно-исследовательских работ по темам согласно рабочему плану научного учреждения.

Вместе с тем процедура конкурсного отбора в таких случаях явно сужает возможности руководителя научного учреждения оперативно привлекать научных работников к исследованиям по темам, где срок выполнения небольшой: полгода, год, два, так как длится конкурс не день, не два, а месяцы: два, три, а то и четыре. А если избрание не состоялось в силу каких-либо причин, то вопрос кадрового назначения затягивается на еще более длительный период. Это же относится и к случаям замены временно отсутствующего научного работника: в отпуске по уходу за ребенком, длительная болезнь и другие.

Поэтому возникла необходимость в совершенствовании законодательства, которое регулирует трудовые отношения с научными работниками на определенный срок, что и стало целью настоящей статьи.

Анализ законодательства свидетельствует, что процедура приема на работу научного работника на определенный срок осуществляется на основании ст. 21, 23 КЗоТ Украины и ст. 6 Закона Украины «О научной и научно-технической деятельности», которая предусматривает обязательное проведение конкурса. Как отмечено выше это создает определенные проблемы. Поиски их разрешения в некоторых случаях приводят к созданию ведомственных нормативных актов. Так, согласно Основным принципам организации и деятельности научно-исследовательского института НАН Украины, утвержденным постановлением Президиума НАН Украины 25 июня 2002 г. № 159 научное учреждение (институт) возглавляет директор, которого избирают на кон-

курсной основе. Однако в тех случаях, когда избрание директора не состоялось, а также в случае реорганизации или создания нового института Президиум НАН Украины может назначить директора института без конкурса на срок до двух лет.

Очевидно, что данный нормативный акт противоречит требованиям ст. 6 Закона Украины «О научной и научно-технической деятельности», однако он помогает разрешить те тупиковые ситуации, которые возникают в практике деятельности научных учреждений по кадровым вопросам.

В заключении срочных трудовых договоров с научным учреждением заинтересованы и научные работники, вышедшие на пенсию, так как только в этом случае в соответствии со ст. 24 Закона Украины «О научной и научно-технической деятельности» проводится через два года работы перерасчет пенсии. А научное учреждение, в свою очередь, заинтересовано в привлечении на определенный срок для выполнения исследовательских работ научных пенсионеров, профессиональный уровень которых и работоспособность остаются высокими. Однако процедура конкурса безусловно затягивает процесс приема на работу этой категории научных работников и явно ущемляет интересы как работника, так и работодателя.

Возникают серьезные проблемы и при оформлении правовых и финансовых отношений научного учреждения с официальными оппонентами и членами специализированных ученых советов при проведении защит диссертаций на соискание научной степени кандидата или доктора наук. В своей деятельности специализированные ученые советы руководствуются:

1. Порядком присуждения научных степеней и присвоения ученого звания старшего научного сотрудника, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины 7 марта 2007 г. № 423.

2. Положением о специализированных ученых советах, утвержденным приказом Высшей аттестационной комиссии Украины 29 августа 2000 г. № 429 и зарегистрированным Министерством юстиции Украины 14 декабря 2000 г. № 948/5139.

3. Перечнем платных услуг, которые могут предоставляться бюджетными научными учреждениями, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины 28 июля 2003 г. № 1180.

4. Порядком и условиями предоставления платных услуг бюджетными научными учреждениями, утвержденными совместным приказом Министерства образования и науки Украины, Министерством финансов Украины, Министерством экономики и по вопросам европейской интеграции Украины 1 декабря 2003 г. № 798/657/351 и зарегистрированным Министерством юстиции Украины 16 декабря 2003 г. № 1169/8490.

Анализ приведенных нормативно-правовых актов показывает, что специализированные ученые советы создаются, а их персональный состав назначается Высшей аттестационной комиссией Украины (ВАК) на основании разделов 1, 2 Положения о специализированных ученых советах. Официальные оппоненты в соответствии с п. 3.5 этого же положения назначаются специализированным ученым советом при принятии диссертаций к защите.

Таким образом, само научное учреждение в трудовые отношения с официальными оппонентами и членами специализированных ученых советов не вступает. Поэтому для того, чтобы возместить указанным лицам расходы, связанные с наймом жилья, стоимостью проезда и другие, а также оплатить труд официальных оппонентов, научные учреждения заключают с ними, как правило, гражданско-правовые договоры, что исключает возможность пользоваться этим лицам установленными трудовым законодательством Украины правами и льготами.

В таких случаях, чтобы обеспечить трудовые, социальные и другие гарантии было бы правильным устанавливать трудовые отношения на определенный срок без проведения конкурса. Препятствием же является ст. 6 Закона Украины «О научной и научно-технической деятельности», которая предусматривает обязательное проведение конкурса.

Поэтому для устранения вышеуказанных проблем и противоречий предлагается внести в некоторые законодательные акты следующие дополнения и изменения.

Во-первых, часть 3 ст. 6 Закона Украины «О научной и научно-технической деятельности» после слов: «на основании конкурсного отбора» дополнить словами: «или на срок до двух лет без конкурса», изложив ее в следующей редакции: «Прием на работу научных работников осуществлять на основании конкурсного отбора или на срок до двух лет без конкурса».

Во-вторых, в настоящее время в Верховной Раде Украины готовится ко второму чтению проект Трудового кодекса Украины в редакции от 10 февраля 2006 г. В нем трудовым отношениям на определенный срок отведена глава № 2. Ст. 69 проекта детализирует случаи заключения срочных трудовых договоров, в том числе с научными работниками на конкурсной основе, однако не снимает рассмотренных выше проблем. Поэтому целесообразно в ходе второго чтения подпункт 7 пункта 1 ст. 69 проекта Трудового кодекса Украины после слов «по результатам конкурса» дополнить: «или на срок до двух лет без конкурса».

В-третьих, подпункт 3 пункта 1 ст. 62 проекта Трудового кодекса Украины устанавливает, что конкурсный отбор не проводится в случае заключения срочного трудового договора на срок до одного года. Это норма носит общий характер, т. е. она касается не только научных работников, но и государствен-

ных служащих и других, где назначение на должность осуществляется по результатам конкурсного отбора. Однако по указанным выше причинам этот срок (до одного года) не может удовлетворить интересы ни научных работников, ни научных учреждений. В этой связи в указанный подпункт ст. 62 проекта Трудового кодекса Украины во время второго чтения необходимо внести изменение: срок, когда не проводится конкурс при заключении срочного трудового договора, увеличить до двух лет.

Внесение указанных дополнений и изменений поволит:

во-первых, оперативно решать кадровые вопросы в научных учреждениях, привлекая на определенный срок без волокиты специалистов высокого уровня по конкретным темам научных исследований;

во-вторых, исключить необходимость регулировать прием на работу научных работников на определенный срок ведомственными актами;

в-третьих, обеспечить защиту интересов научного работника, являющегося официальным оппонентом или членом специализированного ученого совета при проведении защит диссертаций на соискание научной степени кандидата или доктора наук.

Литература

1. Конституция Украины от 28 июня 1996 г. // Ведомости Верховной Рады Украины. — 1996. — № 31. — Ст. 141.
2. Кодекс законов о труде Украины от 10 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета УССР. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
3. Андреев В. С. Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства СССР / под ред. Н. Г. Александрова. — М., 1960. — С. 251—278.
4. Жигалкин П. И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров. — Х., 1977. — 129 с.
5. Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. — М., 1974. — 160 с.
6. Магницкая Е. В., Пашков А. С. Распределение трудовых ресурсов: правовые вопросы. — М., 1980. — 176 с.
7. Головина С. Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий : Всерос. науч. конф.: ч. 1 : сб. матер. / под ред. Е. Б. Хохлова, В. В. Коробченко. — СПб., 2001. — С. 72—88.
8. Сильченко С. О. Порядок обчислення строку дії трудового договору // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / відп. ред. В. Я. Тацій. — Х., 2000. — Вип. 43. — С. 59—63.
9. Субботин Е. А. Понятие и классификация срочных трудовых договоров // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економі-

Проблемы развития законодательства Украины

ки : матер. науково-практ. конф., м. Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р. – С. 170–172.

10. О научной и научно-технической деятельности : Закон Украины от 13 декабря 1991 г. № 1977-ХІІ //

Ведомости Верховной Рады Украины. – 1992. – № 12. – Ст. 165.

Представлена в редакцию 02.04.2009 г.