

КОЖЕВНИКОВА Е. И., ЧИРАНОВА И. П.
К ВОПРОСУ О ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
С НАУЧНЫМИ РАБОТНИКАМИ

Аннотация. В статье рассматриваются особенности российского законодательства относительно определения понятия научного работника, требований к порядку заключения трудового договора с ним. В статье также анализируются локальные нормативные акты ведущих университетов Российской Федерации касательно подходов к процедуре заключения договора с научными работниками.

Ключевые слова: научный работник, трудовой договор, конкурсный отбор, конкурсная комиссия, срок трудового договора.

KOZHEVNIKOVA E. I., CHIRANOVA I. P.
ON CONCLUDING EMPLOYMENT CONTRACT WITH RESEARCH FELLOWS

Abstract. The article deals with the peculiarities of the Russian legislation regarding the definition of the concept of a research fellow, the requirements for the procedure for concluding an employment contract with him. The article also analyzes the local regulations of the leading universities of the Russian Federation regarding the approaches to the procedure of concluding a contract with research fellows.

Keywords: research fellow, employment contract, competitive selection, competitive commission, employment contract term.

Согласно Указу Президента от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [3], одним из актуальнейших направлений политики в Российской Федерации выбрано постепенное увеличение темпов технологического развития и улучшения условий деятельности работников научной сферы. Целями данного нормативно-правового акта являются не только повышение затрат на оборудование и поддержка научной деятельности, но и полное реформирование правовой базы, касающейся порядка регулирования труда научных работников.

В Российской Федерации научным работником (исследователем) согласно Федеральному закону от 23 августа 1996 года «О науке и государственной научно-технической политике» признается гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной или научно-технической деятельностью. Данная категория работников осуществляет свою деятельность в научных организациях, организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации

образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность [2, ст. 4].

Особенности научных работников как отдельной категории работников и специфичность их трудовых обязанностей обусловили введение специальной главы в Трудовом кодексе РФ, которая содержит специальные требования к порядку заключения и расторжения с ними трудового договора. Однако не исключается действие общих требований кодекса к трудовому договору.

Возникновение, изменение и прекращение правовых отношений обусловлено наступлением конкретных социальных обстоятельств (событий, действий) - юридических фактов [9, с. 3]. В обычных трудовых отношениях данным юридическим фактом является трудовой договор, который регулирует порядок взаимоотношений между работником и работодателем. Однако трудовые отношения могут возникать вследствие наступления других фактических обстоятельств. Так, статья 16 Трудового кодекса перечисляет юридические факты, которые признаются основанием для наступления трудовых правоотношений, одним из которых является избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В статье 336.1 Трудового кодекса указывается, что заключению трудового договора на замещение или по переводу на должность научного работника предшествует конкурсный отбор на соответствующую должность. Однако сам кодекс не содержит понятия «конкурса», который проходит до заключения трудового договора с научным работником.

В Приказе Минобрнауки РФ от 02 сентября 2015 года № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» раскрывает конкурс как оценку профессионального уровня претендента на должность, его достижений и соответствия другим требованиям, которую устанавливает каждая организация самостоятельно [4, п. 3]. Эти требования должны содержаться в специально утвержденном в каждой организации положении, регламентирующее порядок конкурса и требования к каждой из должностей.

Так, в Положении о порядке замещения должностей научных работников ФГБОУ ВО «НИ МГУ им. Н.П. Огарёва» (далее – МГУ им. Н.П. Огарёва») конкурс определяется как оценка профессионального уровня претендента на замещение должностей научных работников или перевода на соответствующие должности научных работников в Университете, исходя из ранее полученных претендентом научных и (или) научно-технических результатов, их соответствия установленным квалификационным требованиям к соответствующей должности, а также научным и (или) научно-техническим задачам,

решение которых предполагается претендентом [5, п. 1.5]. Соответствующие квалификационные требования к каждой из должностей научных работников оформлены Приложениями к данному Положению о замещении должностей. При этом такую же трактовку содержит и Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников в Университете имени О. Е. Кутафина (далее – МГЮА им. О.Е. Кутафина) [6, п. 1.4] и в ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия» (далее – СГЮА) [8, п. 7].

Конкурсный отбор осуществляется конкурсной комиссией, которая также должна быть определена в соответствии с положением в каждой организации, при этом состав данной комиссии определяется самой организацией, за исключением указанных законом обязательно присутствующих в ней руководителя организации, представителей выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, некоммерческих организаций, являющихся получателями и (или) заинтересованными в результатах (продукции) организации, а также ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля [4, п. 4]. Состав конкурсной комиссии в МГУ им. Н.П. Огарёва определяется лишь в порядке необходимости, не предполагая постоянного органа, выполняющего соответствующие функции комиссии [5, п. 3.3]. Однако МГЮА им. О. Е. Кутафина в своем положении прямо указывает, что помимо членов, обязательных по закону, в состав конкурсной комиссии также входят заместитель председателя, секретарь, члены комиссии из числа руководителей и представитель Управления кадров [7, п. 3.1]. В СГЮА состав определен более конкретнее: функции конкурсной комиссии выполняют постоянно действующий выборный представительный орган Академии – ученый совет, но указывается, что состав может быть изменен ректором в зависимости от ситуации [8, п. 10].

Трудовой кодекс прямо не содержит конкретный перечень должностей научных работников, которые замещаются по конкурсу, отсылая на Приказ Минобрнауки [4, п. 1]. Последний указывает, что такими должностями являются:

- заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе;
- главный (генеральный) конструктор;
- директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации;
- руководитель научного и (или) научно-технического проекта;
- заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории);
- заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории);

- заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности);
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник/инженер-исследователь.

Перечень должностей является исчерпывающим и не может быть расширен в зависимости от желания работодателя и других лиц. При этом Н. В. Черных указывает, что данный перечень является крайне неудачным, поскольку научные организации сами утверждают свое штатное расписание и, соответственно, наименование должностей и отделов, что может привести к исключению некоторых должностей из-под обязанности заключения трудового договора после конкурсного отбора. Одной из проблем, по мнению ученого, является также то, что данные требования ориентированы на работников научных организаций, однако на должности научных работников, замещающих данные должности в образовательной организации, совершенно не учтены законодательством [10, с. 117].

Конкурсный отбор не проводится, когда научный работник принимается на работу по совместительству на срок не более одного года, а также если он принимается для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

Трудовой кодекс определяет, что с научными работниками договор может быть либо срочным, либо бессрочным в зависимости от соглашения работника и работодателя относительно данных условий. При соответствии претендента на желаемую ему должность научного работника, организация может заключить с ним как бессрочный, так и срочный трудовой договор на срок не более пяти лет. Работникам, которые уже трудились в организации, однако проходили конкурсный отбор на замещение ранее занимаемой ими должности вследствие истечения срока предыдущего трудового договора, трудовой договор может не заключаться, однако срок трудового договора подлежит уточнению, поскольку он может быть снова заключен на пять и менее лет, или быть бессрочным. Однако при переводе работника, ранее замещавшему должность в научной организации, на другую должность научного работника, заключение трудового договора неизбежно, при этом срок трудового договора также может быть либо снова определен, либо нет.

При этом учреждения сами определяют срок заключения договора с научными работниками. Закон прямо указывает, что трудовые договоры могут заключать на срок не более пяти лет или бессрочно. Однако в своих положениях учреждения часто отходят и не указывают возможность заключения договора на неопределенный срок. Так, СГЮА и МГЮА им. О. Е. Кутафина указывают, что трудовые договоры заключаются на срок не более пяти лет [6, п. 3.2]. В МГУ им. Н.П. Огарёва Положение повторяет предписания Трудового Кодекса и заключает трудовые договоры с научными работниками на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок [5, п. 4.3.1].

Однако существуют категории научных работников, с которыми заключение срочного договора обязательно. Так, для руководителей и заместителей руководителя закреплена обязанность заключения трудового договора только на определенный срок, при этом срок заместителя руководителя не может превышать срок окончания должностных полномочий руководителя организации [1, ст. 336.2].

Таким образом, в Трудовом кодексе предусмотрен специальный порядок заключения трудового договора с научными работниками: обязательный конкурс отбор может не проводиться лишь в отдельных, предусмотренных законом случаях. Данный порядок служит гарантом справедливого назначения действительно подходящего человека на должность научного работника, поскольку конкурентная основа через призму соотношения баллов за всю научную деятельность претендентов дает действительные основания полагать, что научным работником может быть лишь лучший из лучших кандидатов, что будет служить активному развитию науки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – N 1(ч.1). – Ст. 3.
2. Федеральный закон от 23.08.1996 N 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 127. – Ст. 4137.
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Собрание законодательства РФ. – 2018. – N 20. – Ст. 2817.
4. Приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 N 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 19.10.2019).

5. Положение о порядке замещения должностей научных работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва» от 30.08.2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.mrsu.ru/ru/i_depart/docs.php?ELEMENT_ID=60017 (дата обращения 30.10.2019).

Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников в Университете имени О. Е. Кутафина от 24.05.2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://msal.ru/upload/struktura/sovets/uch_sovet/24.05.17.pdf (дата обращения 28.10.2019).

6. Положение о конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение должностей научных работников в Университете имени О. Е. Кутафина от 24.05.2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://msal.ru/upload/struktura/sovets/uch_sovet/24.05.17.pdf (дата обращения 30.10.2019).

7. Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников в ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия» от 10.01.2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://сгюа.рф/documents/asp_doc/Polozhenie_o_poryadke_provedenia_konkursa_na_zameshenie_dolzhnostey_nauchnykh_rabotnikov.pdf (дата обращения 28.10.2019).

8. Исаков В. Б. Юридические факты в российском праве. – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 1998. – 48 с.

9. Черных Н. В. Дифференциация в регулировании труда научных работников // Вестник университета имени О. Е. Кутафина. – 2017. – С. 114-123.