

## ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА НАУЧНОГО РАБОТНИКА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ БЕЛАРУСИ\*

*Л.А. КИСЕЛЕВА, старший преподаватель Академии управления при Президенте  
Республики Беларусь ©*

В статье анализируются характер научной деятельности и трудовое законодательство Республики Беларусь, регулирующее правовое положение научного работника. Значительное внимание уделяется вопросам приема на работу научных работников, их аттестации и особенностей прав и обязанностей. В результате проведенного анализа выработаны предложения по повышению престижа научного труда и совершенствованию правового статуса научного работника с учетом особенностей его деятельности.

Труд научного работника в советское время в недостаточной степени был объектом научного анализа ученых-юристов. Лишь в 1980-е годы вопросы подбора, расстановки и использования научных работников, их приема, увольнения, труда, отдыха, подготовки, повышения квалификации и аттестации начали исследоваться в работах В.Г. Сойфера, Б.Д. Лебина, В.А. Рассудовского, Г.А. Цыпкина и Л.Ф. Петренко.

В настоящее время, в условиях создания суверенной национальной правовой системы, правовое регулирование труда научных работников, их правовой статус претерпел значительные изменения. Однако эти вопросы не исследуются юридической наукой. Не изучаются они и учеными-юристами. В Беларуси анализируются лишь проблемы реформирования белорусской науки [1], научно-инновационного потенциала, качества подготовки и аттестации научных кадров высшей квалификации [2]. Отдельными авторами (например, Е.А. Лазарчук) анализируются особенности трудовых отношений с научно-педагогическими работниками, а равно белорусское законодательство, регулирующее их деятельность [3].

Наука – специфическая форма человеческой деятельности по производству новых научных знаний. В условиях колоссального увеличения объемов интеллектуального труда во всех сферах деятельности общества и государства, необходимости скорейшего формирования национальной инвестиционной системы Беларуси приобретают особую актуальность вопросы престижа, правового положения ученых, научных работников. На необходимость повышения престижа науки, научной деятельности в обществе указывают

Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006–2010 годы и высшие должностные лица государства. На Первом съезде ученых Глава государства отметил, что ученые – основа, фундамент дальнейшего пятилетнего развития нашей страны [4].

Важное значение для повышения роли научного труда в обществе, в его социально-экономическом развитии имеет Указ Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2007 года №450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания», предусмотревший ежемесячные доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук и ученые звания академиков и членов-корреспондентов Национальной академии наук Беларуси, профессора и доцента в соответствующих размерах, кратных тарифной ставке первого разряда.

Исходя из анализа норм законов «Об основах государственной научно-технической политики» и «О научной деятельности» под трудом научного работника понимается творческая деятельность, направленная на получение новых знаний о природе, человеке, обществе, искусственно созданных объектах и на использование научных знаний для разработки новых способов их применения. Поэтому труд научного работника протекает не по законам рабочего, а по законам свободного времени. Он по своему внутреннему характеру является свободным и не поддается регламентации временем, его границы практически очертить нельзя. Если рабочий перестает трудиться, покидая проходную завода, то научный работник продолжает сознательно (или подсознательно) работу над решением той или иной проблемы во время активного отдыха. Научное

\* Статья поступила в редакцию 25 июня 2009 года.

творчество в сущности своей всегда индивидуально, в нем начала самодисциплины преобладают над жестко регламентированной дисциплиной, что подчеркивает актуальное значение профессиональной этики. В научной деятельности большую роль играют эмоции и интуиция, которые замедляют или ускоряют поиски истины, активизируют деловые и личные качества ученого.

Статья 9 Закона «О научной деятельности» определяет научного работника как физическое лицо, обладающее необходимой квалификацией и профессионально занимающееся научной деятельностью в соответствии с трудовым договором. К научным работникам приравниваются лица, получающие в порядке, установленном законодательством, послевузовское образование по очной форме обучения.

Всеобщая декларация прав человека предусматривает, что каждый человек имеет право свободно участвовать в культурной жизни общества, в научном прогрессе и пользоваться его благами (ст. 27.1). Согласно статье 15 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах государство обязуется уважать свободу, безусловно, необходимую для научных исследований и творческой деятельности, принимать меры, необходимые для охраны, развития и распространения достижений науки и культуры [5]. Рекомендация о статусе научно-исследовательских работников, принятая 20 ноября 1974 года на сессии ЮНЕСКО, отмечает, что их творческая деятельность должна поощряться национальной политикой в области науки на основе строгого соблюдения автономии и свободы исследований, необходимых для научного прогресса (п. 8). В статье 51 Конституции Республики Беларусь установлено, что государство гарантирует свободу научного творчества и содействует развитию научных и технических исследований на благо общих интересов. Преамбула Закона об основах государственной научно-технической политики (в ред. 1997 г.) указывает, что наука находится под опекой государства и пользуется его поддержкой как исключительно важная сфера для экономического развития, культуры, общественных отношений, и обеспечивает экономические и правовые гарантии научной, научно-технической и инновационной деятельности.

Однако законодательство о науке еще не стало полноценной отраслью (или подотраслью) в системе отраслей законодательства либо права Республики Беларусь, хотя в Едином правовом классификаторе Республики Беларусь оно закреплено в качестве следующей комплексной отрасли: «Законодательство в области образования, науки, информации, информатизации, культуры, искусства и спорта» и соответственно самостоятельной подотрасли под наименованием «законодательство о научной, научно-технической и

инновационной деятельности» (индексы 10.02–10.02.19.00). В Концепции совершенствования законодательства Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 10 апреля 2002 года №205, даже нет упоминания законодательства о науке или научной деятельности, что в известной мере свидетельствует о недостаточном авторитете науки в обществе, характеризует отношение к ней со стороны государственных органов и должностных лиц. Закон о научной деятельности (в ред. 2005 г.), на наш взгляд, в силу своей декларативности не способен создать необходимые предпосылки для последующего приведения законодательства о науке в единую нормативную правовую систему и взять на себя функцию координации законодательной политики в сфере научной деятельности. Более того, анализ указанного Закона свидетельствует о нивелировании, унификации правового статуса научного работника с правовым положением работников других категорий, что уже получило реализацию в Законе Республики Беларусь от 20 июля 2007 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь»

Общие нормы трудового права определяют основу правового положения научного работника. Например, в статьях 11 и 53 Трудового кодекса (далее – ТК) закреплены основные права и обязанности работников, которые распространяются на всех рабочих и служащих, в том числе и на научных работников. В ТК также определены основания и порядок привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности научных работников.

Вместе с тем, особенности научной деятельности, творческий характер их труда обуславливают дифференциацию в их правовом статусе, что закреплено в части 1 статьи 319 ТК и в других нормативных правовых актах. Это, в частности, и вопросы замещения должности научного работника, его рабочего времени, аттестации, прав и обязанностей, порядка и условий заключения контрактов с научными работниками, оплаты их труда и непрерывного профессионального обучения и другие. До недавнего времени научным работникам предоставлялись основной удлиненный отпуск и творческие отпуска в соответствии со статьей 188 ТК и постановлением Совета Министров от 3 мая 2000 года №618 «Об утверждении порядка и условий предоставления и продолжительности творческих отпусков». Постановлением Госкомитета по науке и технологиям от 13 октября 2000 года №10 была конкретизирована статья 156 ТК в части предоставления продолжительности основного удлиненного отпуска научным работникам с учетом их ученой степени и занимаемой должности (31, 33, 35, 42 и 56 календарных дней). Однако в связи с принятием Закона от 20 июля 2007 года

«О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» были исключены из ТК статьи 156 и 188, признаны утратившими силу нормативные правовые акты, регулирующие отношения, связанные с продолжительностью отпуска научного работника, предоставлением творческих отпусков. Вместе с тем, постановлением Совета Министров от 24 января 2008 года №100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» установлена продолжительность основного отпуска 56 календарных дней для должностных лиц вузов (ректоров, проректоров, деканов, заведующих кафедрами, докторантурами, аспирантурами и др.) и их профессорско-преподавательского состава. Согласно новой редакции статьи 190 ТК для работы над диссертацией, написания учебников научному работнику по письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней.

Согласно части 1 статьи 110 ТК рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. Однако особенности труда научного работника накладывают отпечаток на его рабочее время. К примеру, Правила внутреннего трудового распорядка НИИ труда Министерства труда и социальной защиты [6] конкретизируют рабочее время, закрепленное в части 1 статьи 110 ТК, с учетом характера труда научного работника, включая в него «время, затраченное на работу непосредственно в Институте, организациях г. Минска, библиотеках, а равно время, затраченное на участие в различных заседаниях, конференциях, семинарах, связанных с тематикой по вопросам, входящим в компетенцию Института, а также на выполнение поручений Минтруда и соцзащиты».

Научный работник, помимо прав, предоставленных общими нормами трудового законодательства, пользуется законодательно установленными общими (основными – в ред. Закона о научной деятельности от 21 октября 1996 г.) правами и обязанностями, закрепленными в статье 9 Закона «О научной деятельности» (в ред. 2005 г.).

Если научный работник осуществляет научное руководство аспирантами, то на него возлагаются дополнительные обязанности, установленные пунктом 27 Инструкции по подготовке научных работников высшей квалификации в Республике Беларусь, утвержденной совместным постановлением Высшей аттестационной комиссии, Министерства образования и Национальной академии наук Беларуси от 22 февраля 2006 года.

Помимо прав, закрепленных в статье 9 Закона «О научной деятельности», научный работник имеет

право на стажировку. Согласно Положению о порядке организации научных и творческих стажировок в Республике Беларусь и за рубежом молодых ученых, преподавателей и иных специалистов, утвержденному постановлением Совета Министров от 16 февраля 2006 года №216, стажировка является видом их непрерывного профессионального обучения и проводится в соответствии с ежегодными планами непрерывного профессионального обучения специалистов, утверждаемыми республиканскими органами государственного управления, Национальной академией наук Беларуси (по подчиненности). Основной целью стажировки является повышение уровня теоретической и практической подготовки специалистов путем освоения и использования новейших и уникальных методов, оборудования и технологий, совершенствования организации научно-исследовательской и преподавательской деятельности, ознакомления с новейшими достижениями науки и техники, обмен опытом и расширение научных и творческих контактов. В зависимости от целей и содержания стажировка научного работника может быть направлена на совершенствование научно-исследовательской и инновационной деятельности (научная стажировка) или на обмен творческим опытом, непосредственное участие в работе творческих коллективов (творческая стажировка).

Указанное выше Положение устанавливает, что на стажировку направляются специалисты: имеющие ученую степень доктора (кандидата) наук в возрасте до 45 (35) лет и проработавшие в организации не менее 1 года; без ученой степени в возрасте до 30 лет, закончившие аспирантуру и проработавшие в организации не менее 1 года. Возраст специалиста определяется по состоянию на 1 января года, в котором осуществляется направление на стажировку (п. 6).

Таким образом, право на стажировку зависит лишь от определенного возраста специалиста, а стаж научной деятельности значения не имеет, что вполне обоснованно, хотя он, как известно, выступает в качестве квалификационного требования. При этом следует отметить, что это право распространяется не только на молодых ученых, возраст которых уже общепризнан в научной среде, но и на других специалистов, к ним не относящихся.

Важно, на наш взгляд, дополнить статью 9 Закона «О научной деятельности» правом научного работника на стажировку независимо от возраста. Целесообразно также предоставить право ученому (научно-техническому) совету и руководителю организации определять предельный возраст специалиста при направлении его на стажировку.

Особенности приема на работу научных работников регулируются статьей 17 Закона о научной деятельности. В частности, прием лиц на

должности научных работников осуществляется в соответствии с законодательством о труде, в том числе на основании срочного трудового договора после прохождения конкурса на замещение должности научного работника, контракта без прохождения конкурса на замещение должности научного работника. Порядок и условия проведения конкурса на замещение должности научного работника содержатся в идентичном вышеизложенному словосочетанию Положении, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 3 апреля 1998 года №536.

Правовую основу для заключения трудовых контрактов составляют: Закон о научной деятельности (2005 г.); Положение о порядке и условиях заключения контрактов с научными работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 1997 года №718 (с изм. и доп.); Примерная форма контракта с научными работниками, утвержденная постановлением Министерства труда от 15 июля 1997 года №64 (с изм. и доп.).

Анализ указанных документов позволяет сделать вывод о том, что они не в полной мере отражают особенности научной деятельности. Вместе с тем, в статье 319 ТК отмечается, что особенности регулирования труда научных работников устанавливаются законодательством. Однако, сравнивая, например, Примерную форму контракта с научными работниками с Примерной формой контракта нанимателя с работником, утвержденной постановлением Совета Министров от 2 августа 1999 года №1180, можно увидеть, что последняя форма контракта, учитывающая ряд положений статьи 11 ТК, более демократична (в частности, пункты, предусматривающие работу в режиме гибкого рабочего времени, право на забастовку, на гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд), а, следовательно, и больше соответствует характеру научного труда.

Следует, на наш взгляд, в Примерную форму контракта с научными работниками включить права и обязанности научного работника, содержащиеся в статье 9 Закона о научной деятельности; а также соответствующие положения Конституции Беларуси, международно-правовых актов, Рекомендации о статусе научных работников, принятой ЮНЕСКО в 1974 году [8], Декларации о науке и использовании научных знаний, выработанной Всемирной научной конференцией в 1999 году (Будапешт) [9], в которых отражены особенности научной деятельности и статуса научного работника (свобода научного поиска, творчества, особая ответственность ученого перед обществом, право отказаться от работы над проектом, если это продиктовано ему его совестью, обязанность придерживаться высоких этических норм и т.д.). Учитывая специфику научной работы, целесообразно применять в научных организа-

циях, а равно включать в трудовые контракты с научными работниками режим гибкого рабочего времени, предусмотренный статьей 128 ТК.

В условиях наемного труда положения трудового контракта разрабатываются нанимателем, а научный работник чаще всего вынужден присоединиться к ним, принимать их. Поэтому важно, чтобы в качестве обязательного условия в Примерную форму контракта с научными работниками включалась норма следующего содержания: «условия трудового контракта, ограничивающие свободу исследований, научного поиска или ухудшающие положение научного работника по сравнению с законодательством о труде, являющиеся недействительными» (ч. 2 ст. 7 ТК).

В статье 1 Закона о научной деятельности аттестация научных работников высшей квалификации рассматривается как вид научной деятельности, включающий в себя проведение мероприятий по присуждению ученых степеней и присвоению ученых званий. В трудовом законодательстве Республики Беларусь выделяется и второй вид аттестации – аттестация работников, в том числе и научных работников. Порядок проведения аттестации установлен Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений, организаций, утвержденным постановлением Министерства труда от 31 октября 1996 года №84 [10]. В правовом регулировании вопросов аттестации научных работников нет общего подхода. Так, в научных организациях Национальной академии наук Беларуси аттестация научных работников до 2006 года вообще не проводилась. В 2007 году она начала проводиться по инициативе Председателя Президиума НАН Беларуси, закрепленной в Плана мероприятий по подготовке к проведению постоянно действующего семинара руководящих работников республиканских и местных государственных органов на тему «О развитии исторической науки и идеологии белорусского государства», утвержденном его приказом от 9 января 2007 года №2 [11], и на основе не имеющего прямого отношения к научным работникам Типового положения об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций, утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 31 октября 1996 года №84. В научно-исследовательском институте труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь аттестация научных работников проводится не реже одного раза в пять лет в соответствии с советским, союзным Положением о порядке проведения аттестации руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных изыскательских и других организаций науки», утвержденным по согласованию с ВЦСПС и АН СССР постановлением ГКНТ СССР,

Госстроя СССР и Госкомтруда СССР от 17 февраля 1986 года [12]. Аттестация научных работников проводится в целях наиболее рационального их использования, улучшения подбора, расстановки и воспитания кадров, усиления материальной и моральной заинтересованности работников в ускорении научно-технического прогресса и обеспечения более тесной связи заработной платы с результатами их труда. При аттестации оцениваются эффективность и качество труда научных работников, их личный вклад в развитие науки, сложность и своевременность выполняемых исследований, делаются выводы о соответствии научного работника занимаемой должности.

Порядок проведения аттестации научных работников содержится также и в Правилах внутреннего трудового распорядка НИИ труда Минтруда и соцзащиты.

В научно-исследовательских учреждениях Министерства здравоохранения аттестация научных работников проводится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений Министерства здравоохранения

Республики Беларусь, утвержденным приказом Министерства от 22 июля 1997 года [13].

Таким образом, вышесказанное свидетельствует о различии правовых основ проведения аттестации научных работников, что позволяет сделать вывод о необходимости введения их обязательной аттестации во всех научных организациях на общей законодательной основе, независимо от формы собственности, их подчиненности и вида научной деятельности. В связи с этим важно отметить, что в Примерной форме контракта с научными работниками содержится положение, в соответствии с которым наниматель обязуется проводить аттестацию научного работника не реже одного раза в три года (п. 4.4). Есть необходимость принятия Закона о правовом положении научного работника, в котором с учетом характера его труда регулировались бы вопросы приема на работу, замещения должностей, рабочего времени, продолжительности основного отпуска, условий предоставления и продолжительности отпуска, для работы над диссертацией и написанием учебника, порядка и условий заключения контрактов, оплаты труда, прав и обязанностей, аттестации и подготовки и другие.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Рубинов, А. Наука и общество / А. Рубинов // Советская Белоруссия. – 2006. – 12 дек.
2. Зеленков, А.И. Философско-методологическая культура мышления как фундаментальный императив постдипломного образования / А.И. Зеленков, А.Н. Данилов // Аттестация. – 2003. – №1. – С. 102–108 ; Морозевич, А.Н. Актуальные проблемы аттестации научных кадров высшей квалификации / А.Н. Морозевич, В.А. Шаршунов, Н.В. Гулько // Высшая школа. – 2001. – №6. – С. 7–13.
3. Лазарчук, Е.А. Изменение условий контрактов научно-педагогических работников / Е.А. Лазарчук // Вест. Академии МВД Республики Беларусь. – 2006. – №1. С. 47–50.
4. Лукашенко, А.Г. Стратегия будущего / А.Г. Лукашенко // Советская Белоруссия, 2007, 3 ноября.
5. Права человека : сб. междунар.-правовых док. / сост. В.В. Щербов. – М. : Бел-Франс, 1999. – С. 5–13.
6. Правила внутреннего трудового распорядка НИИ труда Министерства труда и социальной защиты. – Режим доступа : <http://www.mintrud.gov.by>
7. Примерная форма контракта с научными работниками. – Режим доступа : <http://www.mintrud.gov.by>
8. Рекомендация о статусе научных работников. – Мир науки. – 1989. – №4. – С. 21–26.
9. Декларация о науке и использовании научных знаний. – Веды. – 1999. – №21–22. 6 жніўня.
10. Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций. – Режим доступа : <http://www.mintrud.gov.by>
11. План мероприятий по подготовке к проведению постоянно действующего семинара руководящих работников республиканских и местных государственных органов на тему «О развитии исторической науки и идеологии белорусского государства». – Режим доступа : <http://nasb.gov.by>
12. Положением о порядке проведения аттестации руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных изыскательских и других организаций науки», утвержденным по согласованию с ВЦСПС и АН СССР постановлением ГКНТ СССР, Госстроя СССР и Госкомтруда СССР. – Режим доступа : <http://www.mintrud.gov.by>
13. Положение о порядке проведения аттестации руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений Министерства здравоохранения Республики Беларусь. – Режим доступа : <http://minzdrav.by>