

*Е.А. Лазарчук, старший преподаватель
кафедры права БГСХА*

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ КОНТРАКТОВ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Законодательство гарантирует работнику такие условия трудового контракта, которые были оговорены при его заключении, и их одностороннее изменение допускается только в предусмотренных случаях. Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, которая не обусловлена контрактом. Однако в практике применения контрактов часто возникает ситуация, когда в течение срока действия трудового контракта необходимо перевести работника на другую, не обусловленную контрактом работу, то есть изменить условия контракта. Для научно-педагогических работников в силу особенностей возникновения трудовых правоотношений (конкурсного порядка замещения вакантных должностей профессорско-преподавательского состава вуза с последующим заключением контракта) предусматривается своя специфика при переводе (перемещении, изменении существенных условий труда) и ограничивается применение норм трудового законодательства, регулирующих изменение трудовых договоров.

П. 19 Примерной формы контракта нанимателя с работником, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 (с изменениями и дополнениями)¹ (далее – Примерная форма контракта нанимателя с работником), предусматривает, что изменение условий контракта (включая переводы и перемещения) и его перезаключение производится по соглашению сторон в соответствии с законодательством. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июня 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изменениями и дополнениями)² также не содержит каких-либо специальных норм по порядку изменений условий контрактов, поэтому для регулирования изменения контрактных условий на практике применяются нормы, содержащиеся в ст. 30–34 Трудового кодекса Республики Беларусь³ (далее – ТК), которые закрепляют изменение трудового договора. Согласно гл. 3 ТК предусматриваются три формы изменения трудового договора, а именно: перевод, перемещение и изменение существенных условий труда.

При переводе научно-педагогического работника существуют свои особенности, которые необходимо учитывать нанимателю, чтобы остаться в правовом поле. В соответствии с ч. 1 ст. 30 ТК под переводом понимается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки). В ч. 2 этой же статьи оговаривается, что перевод допустим только с письменного согласия работника⁴.

Согласно п. 2.1 Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь, утвержденного приказом Министерства образования и науки Республики Беларусь от 15 февраля 1996 г. № 58 (с изменениями и дополнениями)⁵ (далее – Положение) к профессорско-преподавательскому составу вуза относятся заведующие кафедр, профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели и ассистенты, для которых предусматривается заключение трудовых контрактов на основе конкурсного отбора. Особенности конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава в вузах исключают их перевод на конкурсную должность в порядке, предусмотренном ст. 30 ТК, даже если научно-педагогический работник согласен на перевод.

¹ См.: Примерная форма контракта нанимателя с работником: Утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 2 авг. 1999 г. № 1180 (с изм. и доп.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 62. 5/1417; 2000. № 8. 5/2409; 2000. № 56. 5/3337; 2002. № 30. 5/10072; 2002. № 51. 5/10357; 2004. № 137. 5/14714; 2005. № 39. 5/15662.

² См.: О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 (с изм. и доп.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 58. 1/512; 2002. № 27. 1/3550; 2002. № 43. 1/3611; 2002. № 100. 1/4003.

³ См.: Трудовой кодекс Республики Беларусь // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 80. 2/70.

⁴ См.: П. 14 постановления Пленума Верховного суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29 марта 2001 г. № 2 (в ред. постановления Пленума Верхов. суда Респ. Беларусь от 25 сент. 2003 г. № 11) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2001. № 39. 6/277; 2003. № 112. 6/375.

⁵ См.: Положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь: Утв. приказом М-ва образования и науки Респ. Беларусь от 15 февр. 1996 г. № 58 (с изм. и доп.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 8/2273; 1999. № 8/512; 2000. № 8/3586; 2005. № 8/11966.

Перевод научно-педагогического работника на другую должность возможен только после успешного прохождения им конкурсного отбора. По нашему мнению, невозможность использования правовой конструкции перевода лица профессорско-преподавательского состава вуза на другую конкурсную должность с его согласия ограничивает свободу распоряжения его правом на труд по сравнению с другими работниками, на которых распространяется действие норм ст. 30 ТК. Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 ноября 2002 г. № 4114¹, предусмотрена возможность перевода научно-педагогического работника с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им преподавательскую должность на этой же или другой профильной кафедре до окончания срока его трудового договора без проведения конкурсного отбора, поэтому желательно закрепить в Положении аналогичную норму о том, что в порядке исключения допускается перевод научно-педагогического работника с его письменного согласия на другую профильную кафедру или должность до окончания срока его трудового контракта без объявления и проведения конкурса. Нанимателю в этом случае следует предоставить право либо внести изменения в трудовой контракт с научно-педагогическим работником путем заключения дополнительного соглашения либо заключить новый контракт, срок действия которого будет равен оставшемуся сроку действия контракта до перевода.

В практике применения контрактной формы найма лица, относящегося к профессорско-преподавательскому составу вуза, возникает еще один вопрос: если срок действия контракта научно-педагогического работника не истек, а он успешно прошел конкурсную процедуру и был избран на другую должность, каким образом прекратить действие первоначального контракта? П. 20, 22 Примерной формы контракта нанимателя с работником предусматривают случаи прекращения (включая досрочное прекращение) контракта нанимателя с работником, не оговаривая такую ситуацию. Нормы гл. 4 ТК также не предусматривают особого случая прекращения действия трудового договора в указанном случае. Предположим, что разрешить спорный вопрос в рамках одного нанимателя возможно, отразив дополнительное условие досрочного прекращения трудовых отношений нанимателя с работником в самом контракте, оформив перевод работника как избранного по конкурсу на другую должность и ликвидировав освободившуюся должность в штатном расписании. Но такой порядок невозможно будет применить, если, например, на вакантную должность будет избран по конкурсу претендент «со стороны». В этом случае наниматель не только не сможет осуществить перевод, но и вынужден будет увеличить штат кафедры на одну единицу². Спорной может оказаться и ситуация, когда научно-педагогический работник в период действия трудового контракта у одного нанимателя успешно будет избран по конкурсу на вакантную должность в другом вузе, при этом наниматели не придут ко взаимному соглашению. Первоначальный наниматель, добросовестно исполняющий свои обязанности в соответствии с условиями контракта и заинтересованный в работнике, вправе требовать, а работник не вправе отказаться от исполнения трудового контракта. Предполагаем, что в этом случае перевод вообще невозможно осуществить, хотя для его проведения есть предпосылки. Возможность прекращения трудового договора при переходе на выборную должность предусматривает п. 4 ст. 35 ТК. Полагаем, что эту норму желательно дополнить словами: «в том числе избрание по конкурсу».

Наниматель обязан оформлять переводы в приказном порядке и обязательно вносить записи о постоянных переводах в трудовую книжку научно-педагогического работника, а при его переводе к другому нанимателю (если руководители вузов все-таки пришли ко взаимному соглашению) ранее заключенный с этим работником трудовой контракт прекращается и заключается новый с новым нанимателем³.

В соответствии со ст. 31 ТК перемещением является поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или

¹ См.: Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации: Утв. Приказом М-ва образования Рос. Федерации от 26 нояб. 2002 г. № 4114 // Бюл. норматив. актов федер. органов исполн. власти. 2003. № 4.

² См.: Завгородний А.В. Трудовой договор с преподавателями вузов (проблемы и особенности правового регулирования): Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2000. С. 104–115.

³ См.: Комментарий к постановлению Пленума Верховного суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29 марта 2001 г. № 2 (в ред. постановления Пленума Верхов. суда Респ. Беларусь от 25 сент. 2003 г. № 11) // Б-чка журн. «Юрист». 2004. № 4. С. 55–56.

экономическими причинами, и согласия работника при перемещении не требуется. В отношении научно-педагогических работников следует особенно четко отграничить перемещение от перевода.

Группа ученых-юристов (Я.Л. Киселев, Е.И. Войленко, В.П. Гейхман, О.М. Крапивин) придерживалась единого мнения, что в тех случаях, когда происходит передача учебного курса с одной кафедры на другую, ее (передачу) следует расценивать как мероприятие, направленное на улучшение учебного процесса, поэтому и «переброска» соответствующего научно-педагогического работника, осуществляемая вместе с учебным курсом, будет расцениваться как перемещение, обоснованное производственными, организационными или экономическими причинами. В случае же, когда в вузе изменяются или вводятся новые учебные курсы и программы и возникает необходимость привлечения преподавателя для их выполнения, необходимо особенно тщательно изучить, изменится ли трудовая функция и должность научно-педагогического работника, осуществляется ли перемещение в пределах специальности и квалификации. Так, например, не является перемещением поручение доценту, читающему курс истории государства и права, чтение курса логики¹.

Главным критерием отграничения перемещения от перевода, по мнению И.К. Дмитриевой, является то, насколько указанный вид, характер и направленность учебной работы, поручаемой научно-педагогическому работнику, соответствует его трудовой функции, обусловленной контрактом, в зависимости от наличия у него определенной специальности и квалификации. Поручение научно-педагогическому работнику чтения курса лекций или иных видов учебной работы, выходящих за пределы имеющихся у него квалификации и специальности, но соответствующих обусловленной трудовой функции и должности, все-таки расценивается как перевод, хотя все основные условия трудового контракта могут оставаться неизменными. В связи с этим от конкретных фактических обстоятельств будет зависеть перемещение или перевод осуществляется нанимателем. Если изменяется только рабочее место (кафедра), но не меняется специальность, квалификация, должность, размер зарплаты, льготы и иные существенные условия труда, то осуществляется перемещение².

Следует учитывать, что при перемещении может измениться структурное подразделение, которое изначально было указано в контракте научно-педагогического работника. Вопрос о необходимости внесения изменений в трудовой контракт при перемещениях предлагаем решить следующим образом: поскольку должность или профессия не изменяются, согласия научно-педагогического работника на перемещение не требуется, соответственно, не нужно и вносить изменения в трудовой контракт. Но для единообразного применения норм, касающихся перемещений и их оформления, желательно законодательно предусмотреть рассмотренное выше условие об отсутствии необходимости изменять в трудовом контракте графу «место работы, в том числе название структурного подразделения». По общему правилу наниматель обязан оформлять перемещения (как и переводы) в приказном порядке, но при этом вносить записи о перемещениях в трудовую книжку научно-педагогического работника не нужно.

Частными случаями перевода работника являются временный перевод в связи с производственной необходимостью или в случае простоя. И хотя в практике вузов эти виды переводов встречаются редко, следует отдельно рассмотреть особенности временных переводов научно-педагогических работников. В соответствии со ст. 33 ТК в случае возникновения производственной необходимости (необходимость предотвращения катастроф, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, предотвращения простоя и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника) наниматель без согласия работника вправе перевести его на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности) на срок до одного месяца, а с согласия работника – на больший срок или в другую местность. При этом работнику гарантируется оплата труда в размере среднего заработка на прежнем месте работы. Так, например, временным переводом в связи с производственной необходимостью будет рассматриваться временное замещение отсутствующего научно-педагогического работника, причем перевод должен быть осуществлен для замещения именно временно отсутствующего сотрудника, а не на вакантную должность.

Ст. 34 ТК предусматривает возможность временного перевода работника в связи с простоем по причинам производственного или экономического характера на срок до шести месяцев у того же на-

¹ См.: Киселев Я.Л. Особенности правового регулирования труда преподавательского состава вузов // Особенности правового регулирования труда в отд. отраслях народ. хоз-ва СССР / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1960. С. 151; Войленко Е.И., Гейхман В.П., Крапивин О.М. Трудовые права преподавателей высших и средних специальных учебных заведений. М., 1974. С. 74–75.

² См.: Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. М., 1991. С. 27–28.

нимателя, или на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности. Такой временный перевод осуществляется с обязательным учетом профессии, специальности, квалификации и должности научно-педагогического работника. Для сравнения, ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹ предусматривается, что временные переводы в связи с производственной необходимостью включают случаи предотвращения катастрофы, простоя, временного замещения отсутствующего работника и др. Допускаются также переводы на неквалифицированную работу с письменного согласия работника. В Беларуси при временном переводе научно-педагогического работника в связи с производственной необходимостью наниматель вправе не учитывать его профессию, специальность, квалификацию или должность и перевести лицо, относящееся к профессорско-преподавательскому составу вуза, на неквалифицированную работу. Но если наниматель в связи с простым временно переведет научно-педагогического работника на неквалифицированную работу, то он нарушит действующее законодательство о временных переводах. Такие действия повлекут для нанимателя неблагоприятные последствия, предусмотренные ст. 243–246 ТК, в виде восстановления работника на прежнем рабочем месте, выплаты работнику разницы в зарплате, возмещения морального вреда, а на виновное должностное лицо суд возлагает обязанность возместить причиненный ущерб.

Наниматель обязан оформить временные переводы, издав приказ (распоряжение), но не обязан вносить записи о таких переводах в трудовую книжку научно-педагогического работника. Изменения и дополнения в трудовой контракт работника также не вносятся.

По общему правилу, предусмотренному ст. 32 ТК, наниматель вправе изменить существенные условия труда работника, если это обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. При этом сотрудник продолжает работать по той же специальности, квалификации или должности, которые определены в трудовом договоре. Изменениями существенных условий труда признаются изменения системы и размера оплаты труда, гарантий, режима работы, разряда, наименования профессии, должности и другие условия, устанавливаемые в соответствии с ТК. Главной обязанностью нанимателя при изменении им существенных условий труда является письменное предупреждение работника о таких изменениях не позднее чем за один месяц. Если сотрудник не желает продолжить работу с изменившимися существенными условиями труда, то его трудовой договор прекращается на основании п. 5 ст. 35 ТК. Согласно п. 19 Примерной формы контракта нанимателя с работником изменение условий контракта производится в соответствии с законодательством по соглашению сторон, то есть помимо указанных выше правил ст. 32 ТК обязательным условием выступает соглашение между нанимателем и работником.

В юридической литературе отсутствует единое мнение в отношении изменений существенных условий труда работника, заключившего трудовой контракт. По мнению А. Пыльченко, в случае изменения существенных условий труда работника, работающего по контракту, наниматель по обоюдному согласию с работником должен расторгнуть контракт и заключить новый на срок не менее года. Внесение таких изменений в одностороннем порядке со стороны нанимателя автор предлагает рассматривать как ненадлежащее выполнение условий контракта по вине нанимателя. Сам работник в таком случае вправе требовать досрочного расторжения контракта и получить компенсацию в размере трех среднемесячных зарплат за ухудшение его правового положения². Несколько иной позиции придерживается Е. Комисарова. По ее мнению, ст. 32 ТК установлен такой порядок изменения существенных условий труда, при котором нельзя говорить об одностороннем изменении условий контракта. Она отмечает, что внесение изменений в условия контракта оформляется дополнительным соглашением, поэтому заключать новый контракт с работником наниматель не обязан³.

Полагаем, что второе мнение более обосновано, но для научно-педагогических работников необходимо также учитывать и некоторые особенности. Наниматель и лицо, относящееся к профессорско-преподавательскому составу вуза, достигнув соглашения и соблюдая нормы ст. 32 ТК, вправе внести изменения в трудовой контракт путем заключения дополнительного соглашения к контракту (срок действия контракта при этом не изменится). Если же требования ст. 32 ТК были соблюдены, а стороны не пришли к соглашению, то наниматель реализует свое право, предусмотренное п. 5.1 Примерной формы контракта нанимателя с работником, расторгает трудовой контракт с научно-педагоги-

¹ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 г., по состоянию на 01.08.2002 г. // Е.В. Магнитская, Е.Н. Евстигнеев. Практический комментарий. СПб.: ПИТЕР, 2002. С. 54–55.

² См.: Пыльченко А. Изменение условий контракта // Б-чка журн. «Юрист». 2004. № 1. С. 41.

³ См.: Комисарова Е. Изменение существенных условий труда с работником, заключившим трудовой контракт. Там же. С. 43.

ческим работником и оформляет увольнение работника своим приказом (распоряжением) в связи с изменением существенных условий труда по п. 5 ст. 35 ТК. Положением не предусмотрен случай досрочного прекращения трудового контракта с научно-педагогическим работником в рассмотренном случае. По нашему мнению, освободившаяся должность будет вакантной и в соответствии с п. 2.2 Положения вуз вправе объявить и провести конкурс на ее замещение.

Таким образом, особенности конкурсного замещения должностей в вузе исключают возможность обычного перевода с одной конкурсной должности на другую. Изменение условий контрактов научно-педагогических работников (включая переводы, перемещения, изменение существенных условий труда) осуществляется с учетом особенностей, закрепленных в специальном законодательстве о труде такой категории лиц.

А.П. Леонов, профессор кафедры административной деятельности и управления ОВД Академии МВД Республики Беларусь, кандидат философских наук, доцент;

Т.Г. Чудиловская, адъюнкт НППФ Академии МВД Республики Беларусь

ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ КАК ОБЪЕКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРАВА

Стремительное развитие и распространение информационно-коммуникационных технологий является одним из наиболее важных факторов и условий, определяющих формирование информационного общества – концепции постиндустриального общества, представляющей такую ступень развития, которая характеризуется повышением роли информации и знаний в жизни общества, созданием и развитием рынка информации как факторов производства, превращением информационных ресурсов общества в реальные ресурсы социально-экономического развития. В условиях построения информационного общества объектами нормативно-правового регулирования являются процессы производства, распространения и использования информации. Термин «информация» (*informatio*) переводится с латинского как ознакомление, разъяснение, изложение. Толковый словарь С.И. Ожегова дает следующее определение информации: сведения об окружающем мире и протекающих в нем процессах; сообщения, уведомляющие о положении дел, о состоянии чего-либо.

Любая деятельность человека, как правило, сопровождается сбором, производством, распространением и потреблением информации. Поскольку информация является необходимым атрибутом нашей жизни, особое внимание приобретает способность контролировать информацию, а не наоборот – контролировать людей с помощью информации. В результате возрастания роли информации в общественной жизни категория «информация» привлекает внимание специалистов в области кибернетики, философии, психологии, социологии, биологии и других отраслей знания. Появляется множество работ, в которых с позиций разных наук, различных научных школ исследуются всевозможные подходы к определению этого понятия.

Информация – объект сложный, многофункциональный. О.А. Городов отмечает, что «...понятие информации в юридической науке следует конституировать в рамках представлений о ней, очерченных в иных областях знания, но с использованием частных категорий юриспруденции и в единстве с ними»¹. Для исследования проблем правового регулирования отношений по поводу информации большое значение имеют труды А.Б. Антопольского, И.Л. Бачило, А.Б. Венгерова, О.А. Городова, В.А. Дозорцева, А.К. Караханьяна, В.А. Копылова, Н.С. Полевого, М.М. Рассолова, М.А. Федотова и др. Основоположителем взгляда на информацию как объект правового регулирования стал А.Б. Венгеров. Он сформулировал признаки (свойства информации), имеющие принципиальное значение для права:

известная самостоятельность информации по отношению к своему носителю (для информации характерно наличие материального носителя, физико-химические и иные свойства которого, однако, не оказывают определяющего влияния на организацию информации);

возможность многократного использования одной и той же информации;

¹ Городов О.А. Информация как объект гражданских прав // Правоведение. 2001. № 5 (238). С. 72.