**ИНФОРМАЦИЯ**
**о мерах по профилактике нарушений трудовых прав научно-педагогических работников в условиях реализации грантовой и проектной деятельности в научных организациях и вузах**

Вопрос профилактики нарушений трудовых прав научно-педагогических работников особенно актуален в условиях активного развития грантовой и проектной деятельности. Сегодня научные организации и вузы всё чаще реализуют исследования, образовательные инициативы и технологические проекты за счёт внешнего финансирования. Это создаёт новые возможности для науки и профессионального роста работников, но одновременно повышает риски нестабильности занятости, непрозрачности оплаты труда и неправомерного возложения дополнительных обязанностей.

Главный принцип, который должен быть положен в основу всей проектной работы, прост: получение гранта или участие в проекте не может служить основанием для снижения уровня трудовых гарантий, закреплённых законодательством, коллективным и трудовым договорами и соглашениями.

К наиболее распространённым рискам относятся:

- оформление фактически трудовых отношений гражданско-правовыми договорами;
- привлечение работников к проектным задачам без надлежащего оформления и оплаты;
- изменение существенных условий трудового договора без соблюдения установленной процедуры;
- необоснованное прекращение срочных трудовых договоров после завершения финансирования;
- задержка либо непрозрачность выплат из средств гранта; увеличение учебной, научной и организационной нагрузки без учёта рабочего времени.

В контексте масштабных конституционных реформ в Республике Казахстан, направленных на укрепление принципов социальной справедливости и защиты прав граждан, правовое регулирование трудовых отношений претерпело концептуальные изменения.

Важнейшим шагом в этом направлении стало принятие Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования безопасных условий труда, защиты трудовых прав работников и социального обеспечения» от 7 апреля 2026 года, который кардинально пересмотрел подходы к разграничению трудовых и гражданско-правовых договоров.

Данные поправки нацелены на искоренение практики подмены трудовых отношений соглашениями гражданско-правового характера, что напрямую способствует реализации конституционных гарантий на справедливые и безопасные условия труда.

Рассматриваемая проблематика приобретает особую актуальность в сфере научной деятельности высших учебных заведений, в частности, в части

правового оформления отношений с профессорско-преподавательским составом и иными лицами, привлекаемыми к выполнению научно-исследовательских работ.

Зачастую высшие учебные заведения в целях оптимизации бюджетных расходов и упрощения административных процедур привлекают профессорско-преподавательский состав, включая преподавателей-исследователей, а также лаборантов и аналитиков, к выполнению научно-исследовательских работ в рамках грантовых проектов на основании договоров возмездного оказания услуг.

Такая практика создает правовую неопределенность в части разграничения гражданско-правовых и трудовых отношений, а также может повлечь отсутствие у привлекаемых к выполнению НИР лиц предусмотренных трудовым законодательством социальных гарантий, включая оплачиваемые отпуска, компенсацию командировочных расходов и выплаты в связи с временной нетрудоспособностью.

С 8 июня 2026 года в Республике Казахстан на законодательном уровне установлен жесткий правовой барьер для подобных схем взаимодействия. Согласно пункту 1-1 статьи 26 Трудового кодекса Республики Казахстан не допускается заключение гражданско-правового договора с физическим лицом, если в нем присутствует хотя бы один из отличительных признаков трудового договора**.** Наличие даже одного такого признака влечет императивное признание договора трудовым независимо от его фактического наименования сторонами. Иными словами, если ранее признание гражданско-правового договора трудовым требовало, как правило, судебного разбирательства, то в настоящее время контролирующие органы, в частности, государственная инспекция труда вправе самостоятельно осуществить его переквалификацию при наличии предусмотренных законом оснований.

Учитывая столь жесткие законодательные рамки, для минимизации рисков требуется пересмотр процессов управления персоналом в ВУЗах.

В практической деятельности образовательных учреждений новые законодательные требования обуславливают необходимость дифференцированного подхода к оформлению отношений. Анализ правоприменительной практики позволяет выделить несколько ключевых направлений, где использование договоров ГПХ остается правомерным и обоснованным, при условии соблюдения жестких юридических рамок.

*Во-первых,* это привлечение внешних экспертов, в частности, для научного руководства проектами магистрантов и докторантов.

*Во-вторых,* при реализации грантового финансирования заключение договоров ГПХ со штатными преподавателями допускается, но исключительно в случаях, когда выполняемая работа выходит за рамки их основной должностной инструкции, носит проектный характер и имеет конкретный, овеществленный результат.

*В-третьих,* особую зону риска представляет привлечение собственных штатных сотрудников (профессорско-преподавательского состава) к

дополнительным работам. Законодательство строго запрещает использовать конструкции ГПХ для обхода трудовых ограничений, в частности, установленного лимита рабочего времени - суммарная занятость не должна превышать 1,5 ставки, то есть составлять не более 12 часов в день. Заключение договора ГПХ с действующим работником на выполнение функций, совпадающих с его трудовыми обязанностями, недопустимо.

Игнорирование данных разграничительных критериев влечет для субъектов научной деятельности серьезные финансовые и административные санкции.

Риски усугубляются переходом контролирующих органов к проактивной модели: современные информационные системы способны автоматически выявлять расхождения между характером договора и регулярностью пенсионных отчислений без проведения традиционных выездных проверок.

Особого внимания требует ситуация, когда работник одновременно исполняет основные должностные обязанности и участвует в грантовом проекте. Дополнительная работа должна быть чётко определена: необходимо установить её содержание, объём, сроки, источник финансирования, размер и порядок выплаты вознаграждения. Если проектная деятельность выходит за пределы трудовой функции или установленной нагрузки, она должна оформляться как совмещение, внутреннее совместительство либо иная предусмотренная законом форма. Недопустимо считать такую работу «обычной инициативой» сотрудника и не оплачивать её.

Для профилактики нарушений предлагается реализовать ряд организационных мер.

Во-первых, в каждой научной организации и вузе целесообразно добиваться принятия локального акта, регулирующего участие работников в грантовой и проектной деятельности. В нём должны быть закреплены прозрачные правила отбора исполнителей, оформления участия в проектах, распределения средств на оплату труда, учёта рабочего времени, выплаты стимулирующих и компенсационных выплат, а также порядок завершения проекта.

Во-вторых, необходимо обеспечить правовую экспертизу документов до начала реализации гранта. Речь идёт не только о грантовом соглашении, но и о трудовых договорах, дополнительных соглашениях, приказах о включении в проект, сметах расходов на оплату труда. Такая экспертиза позволит заранее выявить условия, которые могут привести к нарушению прав работников или к трудовым спорам.

В-третьих, важна финансовая прозрачность. Работник должен понимать, за какую работу, из каких средств и в какие сроки он получает оплату. Сведения о правилах распределения фонда оплаты труда по проекту должны быть доступны участникам проекта. Изменение условий оплаты не должно производиться произвольно или задним числом.

В-четвёртых, следует наладить постоянный контроль за фактической нагрузкой научно-педагогических работников. Участие в проекте не должно приводить к систематической сверхурочной работе, снижению качества преподавания, научного руководства или к профессиональному выгоранию. Руководители подразделений должны планировать нагрузку с учётом всех видов деятельности работника, а не только учебной.

В-пятых, необходимо развивать социальное партнёрство. Представители работников и профсоюзные организации должны участвовать в обсуждении локальных нормативных актов, затрагивающих оплату труда, рабочее время и условия участия в грантах. Это позволит предотвратить конфликты на ранней стадии и обеспечит баланс интересов администрации, руководителей проектов и работников.

Также важна доступная система внутреннего обращения. Каждый сотрудник должен иметь возможность без риска неблагоприятных последствий получить консультацию кадровой, юридической, сообщить о нарушении и рассчитывать на объективное рассмотрение своего обращения. Профилактика эффективнее, когда проблему можно решить до того, как она перерастёт в судебный спор или конфликт в коллективе.

Поскольку научно-исследовательская деятельность по своей природе носит выраженный творческий характер и объективно не может быть поставлена в строгую зависимость от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, представляется целесообразным добиваться изменений и дополнений профильного законодательства, в частности Закона Республики Казахстан «О науке и технологической политике» от 1 июля 2024 года.

Грантовая и проектная деятельность должна укреплять, а не ослаблять трудовые гарантии научно-педагогических работников. Только при соблюдении принципов законности, прозрачности, справедливой оплаты и уважения к профессиональному труду можно обеспечить устойчивую научную работу, высокое качество образования и доверие внутри коллектива.

Профилактика нарушений трудовых прав — это не формальная обязанность, а необходимое условие успешной реализации любого научного или образовательного проекта.

**Отдел правовой работы, социального партнерства,
охраны и безопасности труда Центрального комитета**