

# Трудовые договоры (контракты) с научными работниками и инновации



**А. С. Кулагин,**  
*д. э. н., главный научный сотрудник*  
**ИПРАН РАН**  
*as.kulagin2016@yandex.ru*



**М. А. Кулагин,**  
*к. ю. н., начальник юридического отдела*  
**АО «Научно-технический центр «Диапром»**  
*mickulagin@gmail.com*

*В статье обсуждается проблема отражения в трудовых договорах (контрактах) с научными работниками, итогом деятельности которых являются научный результат или потенциальная инновация, соотношение прав работника и работодателя на такие результаты.*

**Ключевые слова:** трудовой договор, научный результат, инновация.

**Е**сли спросить любого инновационно активного бизнесмена, чью разработку он сейчас внедряет, то скорее всего мы услышим один из двух вариантов ответа:

- 1) это разработка такого-то научно-исследовательского института;
- 2) это разработка научного сотрудника с такой-то фамилией.

Ответы существенно различны. Но на самом деле это различие выводит нас на вопрос о соотношении прав научного работника и его работодателя по использованию научного результата в экономическом обороте.

Научные результаты, а соответственно и потенциальные инновации, в подавляющем большинстве получают гражданами при выполнении служебных обязанностей, вытекающих из их статуса научного работника.

Если спросить самого научного работника или директора его НИИ где и как должны быть урегулированы права работника и работодателя на результаты его работы, то обе стороны скорее всего скажут — все должно быть предусмотрено в трудовом договоре. Ну или в контракте, если в данном НИИ такой договор принято оформлять как контракт.

Это верно, но не совсем полно, поскольку, помимо трудового договора, каждый работник должен руководствоваться также должностной инструкцией и служебным заданием. Помимо этого могут быть и какие-либо нормы, одинаковые для всех научных ра-

ботников, урегулированные приказами, положениями и тому подобными общими документами научной организации.

Таким образом нам предстоит разобраться что именно и как должно быть урегулировано не в одном, а в ряде документов.

Начнем с того, что результат интеллектуального труда научного работника может попадать по действие двух разных разделов ГК РФ [1, 2]. Первый из них регулирует авторские права, а второй относится к объектам, подпадающим по патентное право.

Сначала разберемся с авторскими правами.

Действующее гражданское законодательство Российской Федерации оперирует понятием «произведение науки», словосочетание «научный результат» в нем отсутствует. При этом четкого содержательного определения термина «произведение» ни Гражданском кодексе, ни в комментариях к нему нет. То есть это понятие может пониматься максимально широко. Это конкретная конструкция или конкретная технология, это научная статья или монография, это даже простая запись о результатах серии экспериментов или даже отдельно взятого эксперимента в лабораторном журнале и т. д.

Соответственно не всякое произведение науки можно рассматривать как потенциальную инновацию, не всякое произведение представляет коммерческий интерес для возможного пользователя и может быть включено в экономический оборот. Например, результат фундаментального исследования или отдельно

взятого эксперимента практически никогда не может быть непосредственно использован, а требует продолжения исследований, в том числе прикладных исследований.

Права автора произведения науки делятся на неимущественные и имущественные.

Личные неимущественные права автора не отделены от самого человека, творческим трудом которого создано произведение, и принадлежат творцу независимо от имущественных прав на данное произведение. К личным неимущественным правам относятся:

- право признаваться автором произведения (право авторства);
- право использовать или разрешать использовать произведение под подлинным именем автора, псевдонимом либо без обозначения имени, то есть анонимно (право на имя);
- право обнародовать или разрешать обнародовать произведение в любой форме (право на обнародование);
- право на защиту произведения, включая его название, от всякого искажения или иного посягательства, способного нанести ущерб чести и достоинству автора (право на защиту репутации автора).

Поскольку эти права достаточно четко прописаны в законодательстве никто не будет, например, оспаривать право научного работника опубликовать научную статью под собственным именем. Соответственно какие-либо дополнительные формулировки в трудовом договоре не требуются.

Но трудовые договоры, инструкции и служебные задания тех научных работников, результатом труда которых создается некий коммерчески применимый научный результат, требуют четкого регулирования, нуждаются в особо тщательной редакции. Точно также нуждаются в конкретизации в трудовом договоре имущественные права автора, такие, например, как право на авторское вознаграждение.

Гражданским кодексом РФ особый правовой режим определен одинаково для любых произведений науки, а не только потенциальных инноваций. Статья 1295 ГК РФ предусматривает следующее:

«1. Авторские права на произведение науки, литературы или искусства, созданное в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей (служебное произведение), принадлежат автору.

2. Исключительное право на служебное произведение принадлежит работодателю, если трудовым или иным договором между работодателем и автором не предусмотрено иное.

Если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебное произведение было предоставлено в его распоряжение, не начнет использование этого произведения, не передаст исключительное право на него другому лицу или не сообщит автору о сохранении произведения в тайне, исключительное право на служебное произведение принадлежит автору.

Если работодатель в срок, предусмотренный в абзаце втором настоящего пункта, начнет использование служебного произведения или передаст исключительное право другому лицу, автор имеет право на

вознаграждение. Автор приобретает указанное право на вознаграждение и в случае, когда работодатель принял решение о сохранении служебного произведения в тайне и по этой причине не начал использование этого произведения в указанный срок. Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работодателем определяются договором между ним и работником, а в случае спора — судом.

3. В случае, если в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи исключительное право на служебное произведение принадлежит автору, работодатель имеет право использования соответствующего служебного произведения на условиях простой (неисключительной) лицензии с выплатой правообладателю вознаграждения. Пределы использования служебного произведения, размер, условия и порядок выплаты вознаграждения определяются договором между работодателем и автором, а в случае спора — судом.

4. Работодатель может обнародовать служебное произведение, если договором между ним и автором не предусмотрено иное, а также указывать при использовании служебного произведения свое имя или наименование либо требовать такого указания».

Чаще всего руководители научных организаций считают, что сам факт наличия трудовых отношений между организацией и работником придает произведению статус служебного, не задумываясь о порядке оформления отношений с работником, создающим в процессе своей трудовой деятельности у работодателя произведения, являющиеся объектом авторского права,

Такая позиция может привести к крайне неблагоприятным последствиям. Мы уже выше писали, что под понятие «произведение науки» подпадают, в частности, записи в лабораторном журнале о результатах отдельного опыта или серии опытов. Переходя, например, из одной научной организации в другую работник может прихватить такие записи с собой и использовать их на благо новой организации. В связи с этим об оформлении всех документов, позволяющих считать произведение, созданное работником, служебным произведением, стоит побеспокоиться заранее. В данном примере лабораторному журналу должен быть присвоен статус служебного документа, определены условия его ведения и хранения.

Исключительное право на служебное произведение Гражданский кодекс изначально передал работодателю, предусмотрев, что трудовым или иным договором между работодателем и автором может быть предусмотрено иное.

Таким образом работодателю и научному работнику при заключении трудового договора прежде всего необходимо решить вопрос включать или не включать в договор какие-либо пункты, связанные с исключительными и личными имущественными правами, а если трудовой договор был заключен ранее, то следует ли принять какое-либо дополнение к имеющемуся тексту или заключить отдельный гражданско-правовой договор.

То есть если при приеме на работу работодатель не включил в трудовой договор условие, согласно которому исключительные права на все созданные

работником служебные произведения, являющиеся объектом авторского права, принадлежат работнику, то ссылаться в дальнейшем на нормы ГК РФ, регулирующие порядок использования служебных произведений, требовать заключения какого-либо дополнительного соглашения работник не в праве. Сам работодатель может на такое пойти только по собственной воле.

В любом случае в договоре необходимо урегулировать вопросы выплаты авторского вознаграждения. Суды часто исходят из того, что заработная плата, подлежащая выплате работнику в рамках трудовых правоотношений за выполнение им трудовых обязанностей, не является авторским вознаграждением, получаемым работником как автором служебного произведения за его использование (например, Постановление Президиума Санкт-Петербургского городского суда от 30 ноября 2016 г. по делу № 4Г-4337/2016<sup>1</sup>).

Если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебное произведение было предоставлено в его распоряжение, не начнет использование этого произведения, не передаст исключительное право на него другому лицу или не сообщит автору о сохранении произведения в тайне, то исключительное право на служебное произведение принадлежит автору.

Формулировка статьи 1295 Гражданского кодекса не совсем ясна.

Первое. Что значит предоставить произведение в распоряжение работодателя? Научный работник написал текст научной статьи. Прежде, чем его отправить в редакцию научного журнала он передал копию статьи руководителю научного отдела. С какого срока следует отсчитывать три года: с момента передачи или с момента публикации в журнале. Может ли руководитель научного отдела рассматриваться как уполномоченный работодателем получать в распоряжение работодателя служебное произведение? В трудовом договоре этого руководителя отдела есть какая-либо формулировка по данному вопросу?

И уж совсем не ясно, как быть в случае если научный работник написал не научную, а научно-популярную статью или сценарий для научно-популярной телепередачи. При этом вполне возможно в его трудовом договоре есть позиция о популяризации науки. Такое очень часто встречается. На такую статью тоже распространяется исключительное право работодателя?

Второе. Авторское право наследуемо. Если создавший служебное произведение работник продолжает исполнять свои обязанности, то известить его об использовании произведения, о передаче исключительных прав третьему лицу просто. А если он уволился, да еще и поменял место жительства? А если он (не дай Бог) умер, то извещать следует его наследников. Стало быть в организации должен быть установлен некий официальный порядок действий в подобных случаях, в том числе по вопросам выплаты наследникам авторского вознаграждения.

Третье. Если в течение трех лет работодатель не воспользовался своим исключительным правом на служебное произведение, не начал его использовать,

в соответствии с ГК РФ это право вновь принадлежит автору. Автор смог найти организацию, заинтересованную в реализации результата интеллектуальной деятельности. Какой документ он должен иметь на руках, подтверждающий, что начиная с какой-то даты вправе сам распоряжаться своим исключительным правом? И эту ситуацию следует предусмотреть в официальном документе организации-работодателя или в трудовом договоре.

Четвертое. Значительная часть научных организаций по организационно-правовой форме являются бюджетными учреждениями. План научных исследований утверждается и финансируется вышестоящей организацией. Часть исследований оплачивается разнообразными, в том числе бюджетными, фондами.

Эта ситуация частично рассмотрена в ГК РФ. Статья 1296. «Произведения, созданные по заказу» гласит, что исключительное право на программу для ЭВМ, базу данных или иное произведение, созданные по договору, предметом которого было создание такого произведения (по заказу), принадлежит заказчику, если договором между подрядчиком (исполнителем) и заказчиком не предусмотрено иное. А в статье 1298 «Произведения науки, литературы и искусства, созданные по государственному или муниципальному контракту» предусмотрено, что исключительное право на произведение науки, литературы или искусства, созданное по государственному или муниципальному контракту для государственных или муниципальных нужд, принадлежит исполнителю, являющемуся автором либо иным выполняющим государственный или муниципальный контракт лицом, если государственным или муниципальным контрактом не предусмотрено, что это право принадлежит Российской Федерации, субъекту Российской Федерации или муниципальному образованию, от имени которых выступает государственный или муниципальный заказчик, либо совместно исполнителю и Российской Федерации, исполнителю и субъекту Российской Федерации или исполнителю и муниципальному образованию.

Есть еще статья 1288 об авторском заказе. Но ее обычно применяют в договорах с писателями, композиторами и другими творческими, а не с научными работниками.

То есть ГК РФ определил как быть только в двух ситуациях: заказа и контракта. Именно в этих документах и должны быть определены все нюансы исключительных прав.

В подавляющем же большинстве случаев план научных исследований бюджетных учреждений просто утверждается вышестоящей организацией. План исследований контрактом не является, никакие имущественные или иные правовые аспекты в нем не оговорены. Выделенные вышестоящей организацией бюджетные ресурсы нельзя рассматривать как средства работодателя. Каково соотношение исключительных прав на служебное произведение самой научной организации, у которой был трудовой договор с работником, и вышестоящей организацией? Может ли эта вышестоящая организация, например, взять на себя функции по использованию исключительного права и, как следствие, на получение каких-либо дивидендов.

<sup>1</sup> Текст взят из справочно-правовой системы «Гарант».

Какие-либо решения Федерального собрания РФ, Правительства РФ или приказы, например, ФАНО по данному вопросу найти не удалось. В уставах научных организаций такие вопросы тоже как правило не оговорены.

То есть ситуация, когда по истечении трех лет исключительное право на неиспользованное служебное произведение возвращается автору, рассмотрена в ГК только применительно к взаимоотношениям научного работника и работодателя. А как быть в случае, если заказчик (например орган государственной власти) заказ получил, но его не использовал. Возвращаются ли исключительные права к автору?

Перейдем теперь к результатам интеллектуальной деятельности научного работника, которые относятся к объектам патентного права. Эта часть ГК РФ более четкая и практически не противоречивая.

Объектами патентного права являются изобретения, полезные модели и промышленные образцы. По сути в трудовом договоре целесообразно урегулировать только два вопроса.

В отличие от авторского права, для возникновения и осуществления которого не требуется регистрации произведения, иного специального оформления произведения или соблюдения каких-либо формальностей, право на изобретение, полезную модель, промышленный образец подтверждается, соответственно, патентом на изобретение, патентом на полезную модель или патентом на промышленный образец.

Соответственно, после получения результата интеллектуальной деятельности, подпадающего под признаки патентного права, необходимо осуществить определенные формальности и действия по регистрации и, что существенно, понести финансовые затраты. Кто будет осуществлять эти формальности и нести расходы — это первая тема для трудового договора.

Вторая тема, что вполне естественно, принципы поощрения автора: будет это авторское вознаграждение, премия или еще какой-либо вид поощрения. Разумеется пока не ясен экономический эффект изобретения размер поощрения оговорить невозможно. В трудовом договоре с работником или в служебном задании следует оговаривать именно принцип поощрения. Если такого договора нет, то действуют Правила выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы (утв. постановлением Правительства РФ от 4 июня 2014 г. № 512 [3]), которые ставят размер вознаграждения в зависимость от средней заработной платы автора. Далекое не во всех случаях такой подход будет соответствовать интересам работодателя, ведь средний уровень заработной платы зависит от самых разных вещей и никак не отражает практическую ценность объекта патентного права.

Рассмотрим теперь вопрос о том является ли результат интеллектуальной деятельности служебным произведением или нет.

ГК РФ предусмотрено, что создание произведения должно входить в служебные обязанности работника или производиться по служебному заданию работодателя.

Следовательно, в случае, если научный сотрудник без всякого задания работодателя, хотя бы и в рабочее время, используя при этом ресурсы организации (экспериментальные установки, программное обеспечение и т. д.), создал некое произведение науки, то права на созданное таким образом произведение будут принадлежать именно ему. Работодатель вправе его привлечь к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, а также к материальной ответственности в размере стоимости израсходованных не по назначению компонентов, и в соответствии пунктом 5 статьи 1370 ГК РФ потребовать неисключительную лицензию. Фактически это означает, что работодатель сможет самостоятельно внедрять в собственное производство данный объект патентного права, но не сможет передать его третьему лицу, а значит, заработать на этом. Но ведь в большинстве НИИ собственного производства нет, в такой ситуации наличие неисключительной лицензии для работодателя не имеет практического смысла.

Подобные ситуации целесообразно заранее предусмотреть и тем самым предупредить либо в трудовом договоре с конкретным работником, либо в каком-то общем документе, касающемся всех научных сотрудников.

Отметим, что практически во всех научных организациях, где мы знакомились с соответствующими документами, вопросы создания произведения науки вне рамок служебного задания работодателя не были урегулированы.

Более того, в отношении объектов авторского права аналогичной нормы о неисключительной лицензии при создании произведения вне рамок служебного задания просто нет. А ведь данный вопрос новым не является. Еще в Постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 18 апреля 1986 г. № 8 «О применении судами законодательства при рассмотрении споров, возникающих из авторских правоотношений» [4] было четко указано на то, что сам по себе факт использования автором для создания произведения материалов организации, с которой он находится в трудовых отношениях, не может служить основанием для вывода, что выполненная автором работа является плановой.

В более свежем совместном Постановлении Пленума Верховного суда РФ и Пленума Высшего арбитражного суда РФ от 26 марта 2009 г. № 5/29 «О некоторых вопросах, возникших в связи с введением в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» [5, 6] служебным произведениям посвящен пункт 39. Но данный вопрос напрямую там не рассмотрен, хотя в нынешних условиях данный вопрос еще более актуален, чем в СССР. По всей видимости это означает, что работодатель вообще не будет иметь никаких исключительных прав на такое произведение.

Основным критерием отнесения произведения к разряду служебных является наличие трудовых отношений между автором произведения и работодателем, т. е. отношений, основанных на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или

должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно ст. 16 Трудового кодекса РФ [7, 8] трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Он заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. На основании трудового договора оформляется приказ о приеме на работу, после чего делается запись в трудовой книжке нового сотрудника.

При наличии у работодателя и работника всех трех вышеозначенных документов (трудового договора, приказа о приеме на работу, трудовой книжки работника с записью о приеме на работу) вопросов о наличии трудовых отношений между работодателем и автором произведения не возникнет.

Но что делать, если оформление работника надлежащим образом не было произведено? В этом случае имеет смысл сослаться на положения ч. 2 ст. 67 ТК РФ, согласно которой трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Подтвердить этот факт можно имеющимися письменными доказательствами (например, записью в таблице учета рабочего времени), а также свидетельскими показаниями. Не стоит забывать при этом, что отсутствие надлежащего оформления трудовых отношений с работником является нарушением законодательства о труде и может повлечь за собой ответственность, предусмотренную ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях [9, 10].

Создание служебных произведений науки должно быть подтверждено должностной инструкцией. В должностной инструкции работника, который потенциально может стать автором произведения науки, должна в качестве одной из служебных обязанностей работника быть предусмотрена обязанность по созданию произведений такого рода. Например, в обязанности конкретного научного сотрудника согласно должностной инструкции, входит проведение опытов, анализ результатов этих опытов и написание соответствующих итоговых аналитических материалов. Такого рода материалы — результат творческого труда работника, их написание входит в его служебные обязанности, а значит, исключительные права на использование результатов опытов, а тем более итогового анализа, принадлежат работодателю.

В случае же, когда речь идет о заказе или контракте, то если заранее известно, что исключительные права перейдут к заказчику, не лишним будет оформить приказ о возложении на работника обязанностей по созданию конкретного произведения (текста, чертежа и т. д.).

Если над выполнением заказа или контракта будет трудиться большая группа работников разных подразделений, то в подобном приказе целесообразно оговорить функции каждого из подразделений и каждого работника.

В данных примерах такой приказ есть дополнение к трудовому договору и должностной инструкции, это по сути служебное задание. В ряде научных организаций подобная практика оформления служебных заданий уже начала складываться, но еще далеко не во всех.

Препятствует этому, по всей видимости, то, что в силу самой специфики научных исследований часто возникает необходимость коррекции служебного задания. Общий приказ, оформленный еще до начала работы в какой-то момент может оказаться неактуальным.

Дать предложения о точных формулировках, которые должны быть предусмотрены в трудовых договорах, должностных инструкциях и служебных заданиях в рамках настоящей статьи крайне затруднительно ввиду многообразия отраслей науки и видов научной деятельности. Можно высказать лишь общие рекомендации. Работодателю необходимо как минимум учесть три обстоятельства:

- а) научное исследование выполняется как правило группой работников. Соответственно формулировки записей всех участников конкретного проекта должны быть скоординированы между собой. При этом в должностной инструкции руководителя научного отдела или хотя бы ответственного исполнителя конкретной научной темы целесообразно предусмотреть, что он от имени работодателя вправе получать все созданные в ходе работы служебные произведения;
- б) трудовой договор с конкретным научным работником во всех случаях «привязан» к названию занимаемой им должности и общим направлением его работы. Менять в нем какие-либо формулировки в связи с новой научной темой или, тем более, в связи с какими-то конкретными неожиданно возникшими обстоятельствами в ходе исследований по плановой теме нецелесообразно. Более того, работник может участвовать одновременно в нескольких исследованиях, а вопрос о служебных произведениях в каждом из них может быть различен. Соответственно в трудовом договоре целесообразно предусмотреть достаточно обобщенные формулировки, отсылающие вопрос о служебных произведениях к должностной инструкции и служебному заданию. Одновременно в трудовом договоре или хотя бы в служебном задании по конкретной теме руководителя работы (темы) необходимо предусмотреть, что этот руководитель вправе от имени работодателя определять служебные задания, в том числе прямо влияющие на соотношение прав работника и работодателя на служебные произведения;
- в) из всех трех видов документов — трудовой договор, должностная инструкция, служебное задание оперативно меняться может только служебное задание.

Однако ввести в обязанность ответственного исполнителя (руководителя) научной темы ежедневно в письменном виде оформлять служебные задания всех участников проекта значит добавить ему такой объем бюрократической нагрузки, который серьезно затруднит ему выполнение его собственных обязанностей.

Более целесообразно внести в должностную инструкцию ответственного исполнителя обязанность периодически, например, ежемесячно, проводить оперативные совещания, на которых в присутствии всех участников исследования определяются служебные задания каждого из них. Весьма желательно, чтобы такие оперативные совещания завершались каким-то протоколом.

Следовать или не следовать изложенным рекомендациям, это в конце концов дело работодателя и научного работника. Оформление всех изложенных нюансов безусловно добавляет бюрократию, требует времени и оформления определенных документов. Но, с другой стороны, весь этот бюрократический процесс поможет избавить обе стороны от лишней нервозности, а в каких-то случаях и от судебного разбирательства.

#### Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 г. № 230-ФЗ.
2. «Собрание законодательства РФ», 25.12.2006 г., № 52 (1 ч.), ст. 5496.
3. «Собрание законодательства РФ», 09.06.2014 г., № 23, ст. 2998.
4. «Бюллетень Верховного Суда СССР», № 3, 1986.
5. «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 6, июнь, 2009.
6. «Вестник ВАС РФ», № 6, июнь, 2009.
7. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.
8. «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002 г., № 1 (ч. 1), ст. 3.
9. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ.
10. «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002 г., № 1 (ч. 1), ст. 1.

#### Employment contracts (contracts) with scientists

**A. S. Kulagin**, doctor of economics.

**M. A. Kulagin**, PhD in law, head of legal department, scientific-technical center «Diaprom».

The correlation of rights to the results of the scientific development of the scientists and his employer, as well as the features of employment contracts (contracts) with scientists, the result of which is a scientific result, that is, a potential innovation, is discussed.

**Keywords:** employment contract, scientific result, innovation.

г. Одесса, 14-15 сентября 2018 г.

#### Международная научно-практическая конференция «Право, экономика и управление: генезис, современное состояние и перспективы развития»

Посвященная 20-летию создания экономико-правового факультета ОНУ им. И. И. Мечникова

Приглашаем вас принять участие в Международной научно-практической конференции «Право, экономика и управление: генезис, современное состояние и перспективы развития» посвященной 20-летию создания экономико-правового факультета Одесского национального университета имени И. И. Мечникова, которая состоится 14-15 сентября 2018 г. по адресу: г. Одесса, Французский бульвар, 24/26.

На конференции предполагается рассмотреть широкий спектр проблем в рамках таких направлений:

- Актуальные проблемы экономической теории и истории экономической мысли.
- Актуальные проблемы экономической кибернетики и информационных технологий.
- Актуальные проблемы учета, аудита, анализа и налогообложения: эволюция, современность, перспективы.
- Актуальные вопросы развития финансов и финансовой политики.
- Актуальные проблемы современного менеджмента.
- Актуальные проблемы теории, философии и социологии права.
- Актуальные проблемы международного и международного частного права.
- Актуальные проблемы конституционного, муниципального и европейского права.
- Законодательство уголовно-правового направления в условиях современных евроинтеграционных процессов.
- Актуальные проблемы частного права.

Актуальные проблемы административного, финансового, таможенного и хозяйственного права

Рабочие языки конференции: украинский, русский, английский.

Для участия в конференции необходимо не позднее 1 июля 2018 года отправить на электронный адрес [erfonu20conference@ukr.net](mailto:erfonu20conference@ukr.net) :

- электронный вариант заявки на участие в конференции,
- тезисы доклада или научного сообщения.

Возможны очный и дистанционный форматы участия в конференции.

Организационный взнос за участие в конференции вносится исключительно после подтверждения оргкомитетом участия в конференции по результатам изучения тезисов тезисов электронным письмом.

Размер организационного взноса составляет 250 гривен. Взнос покрывает издание сборника тезисов докладов объемом до 5 страниц, учитывая список литературы (за каждую дополнительную страницу текста уплачивается 30 грн.) и его пересылку авторам, избравшим дистанционный формат участия в конференции. Доктора наук и иностранные участники с ученой степенью освобождаются от уплаты организационного взноса.

Контактные лица: Смитюх Андрей Владимирович, (+38050)3902376, (правовая сфера); Ломачинская Ирина Анатольевна, (+38050)9952656, (+38093)4948703 (экономическая сфера).