УДК 349.2

DOI 10.36511/2078-5356-2021-1-158-166

Скачкова Галина Семеновна
Galina S. Skachkova

доктор юридических наук, профессор, заведующая сектором трудового права и права социального обеспечения

Институт государства и права Российской академии наук (119019, Москва, ул. Знаменка, 10)

doctor of sciences (law), professor, head of the sector of labor law and social security law

Institute of state and law of the Russian Academy of Sciences (10 Znamenka st., Moscow, Russian Federation, 119019)

E-mail: gskachkova@mail.ru

Инновации и труд ученых (научных работников)

Innovation and work of scientists

В настоящей статье рассмотрены вопросы, связанные с трудом ученых (научных работников) в условиях современных инноваций. Раскрыты особенности законодательного закрепления в Трудовом кодексе Российской Федерации ряда прав и обязанностей научных работников в сфере труда (при заключении и прекращении трудового договора, конкурса и аттестации). На основе анализа соответствующих нормативных правовых актов показаны некоторые проблемы, возникшие у отдельных категорий научных работников в области оплаты труда. Подчеркнута важность решения вопроса о режиме работы научных работников с использованием современных технологий, на что направлено принятие федерального закона о дистанционной (удаленной) работе.

Ключевые слова: инновации, Закон о науке, ученый, научный работник, Трудовой кодекс РФ, особенности регулирования труда, дистанционная (удаленная) работа.

This article discusses issues related to the work of scientists (researchers) in the context of modern innovations. The article reveals the features of legislative consolidation in the Labor code of the Russian Federation of a number of rights and obligations of researchers in the field of labor (at the conclusion and termination of an employment contract, competition and certification). Based on the analysis of the relevant regulatory legal acts, some problems encountered by certain categories of researchers in the field of remuneration are shown. The importance of addressing the issue of working hours of researchers using modern technologies, which is aimed at the adoption of the Federal law on remote (remote) work, is emphasized.

Keywords: innovations, Law on science, scientist, researcher, Labor code of the Russian Federation, features of labor regulation, remote (remote) work.

Происходящие в последние годы во всем мире перемены в условиях четвертой промышленной революции и использования цифровых технологий привели неизбежно и к необходимости модернизации в России всех сторон жизни страны, показателем эффективности чего могут служить инновации в различных ее сферах.

Инновации в виде новшеств (нововведений) проявляются во множестве самых различных форм, применение которых может по-разному оказывать влияние на процесс труда, тот или иной товар либо услугу, улучшение которых де-

лает их более эффективными и качественными, повышая тем самым востребованность потребления на рынке (труда, товаров, услуг).

Поэтому инновационная деятельность, то есть работа по созданию, освоению, распространению и использованию инноваций в сфере регулирования отношений, составляющих предмет трудового права, должна стать необходимым элементом совершенствования трудового законодательства Российской Федерации применительно к регулированию труда различных категорий работников. В числе таких

работников могут быть и ученые (научные работники), то есть лица, занятые трудом в сфере науки. Поэтому весьма актуальным является рассмотрение вопроса об инновации их трудовых прав и обязанностей, как произошедших в законодательстве Российской Федерации в последние годы, так и тех, которые следовало бы изменить.

Федеральный закон от 23 августа 1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» [1] (далее — Закон о науке) дает в статье 2 определение понятия слова «инновации» и взаимосвязанных с ним словосочетаний (проект, инфраструктура, деятельность).

Реализация инновационных проектов в сфере науки осуществляется в процессе инновационной деятельности, включающей в себя такие ее разновидности, как научная, технологическая, организационная, финансовая и коммерческая деятельность, направленные на реализацию инновационных проектов, а также на создание инновационной структуры и обеспечение ее деятельности (ст. 2 Закона о науке).

Модельный закон Содружества Независимых Государств от 25 ноября 2008 года «О статусе ученого и научного работника» [2] (далее — Модельный закон о науке) уточняет в статье 2, что инновационная деятельность — предпринимательская деятельность, направленная на обеспечение экономического роста и конкурентоспособности производства.

Инновационная деятельность связана: а) с коммерциализацией результатов научно-технической деятельности, объектов интеллектуальной собственности и промышленной собственности; б) выполнением работ, связанных с созданием и применением наукоемких технологий (способов) производства; в) разработкой и реализацией нового или усовершенствованного вида продукта (товара, услуги).

Субъектами научной и научно-технической деятельности являются физические и юридические лица, осуществляющие научную и научно-техническую деятельность.

Модельный закон о науке в качестве такого субъекта называет ученого (гражданина страны, иностранца или лица без гражданства), имеющего ученую степень и (или) научное звание. Результатом осуществления ученым профессиональной научной или научно-технической деятельности с целью проведения научных исследований и опытно-экспериментальных работ является получение им научных и (или) научно-технических результатов в определен-

ной области знаний, науки и техники, признанных научным сообществом.

Ученый является научным работником (сотрудником), если он: а) имеет соответствующую квалификацию, подтвержденную результатами аттестации; б) осуществляет на основании индивидуального трудового договора с нанимателем профессиональную научную работу или научно-техническую деятельность; в) постоянно занят или является совместителем на условиях, установленных трудовым договором (контрактом), должностной инструкцией или квалификационными требованиями.

Таким образом, понятие «ученый» шире по своему содержанию понятия «научный работник (сотрудник)».

Статья 4 Закона о науке называет три категории лиц, занятых трудом в научно-технической сфере: а) научные работники (исследователи); б) специалисты научной организации (инженерно-технические работники); в) работники сферы научного обслуживания.

Первые две категории лиц, обладающие определенной квалификацией и имеющие соответствующий уровень образования, профессионально занимаются научной деятельностью. Представители же третьей категории таких лиц отнесены к тем, кто обеспечивает создание необходимых условий для научной и (или) научно-технической деятельности в научной организации, то есть заняты в сфере обслуживания.

В Модельном законе о науке понятие «научный работник (сотрудник)» рассматривается как единое понятие, то есть как синонимы, однако в законодательстве Российской Федерации проводится их разграничение.

Так, согласно пункту 1 статьи 4 Закона о науке «научным работником (исследователем) является гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью».

Однако правовой статус научных работников характеризуется тем (как обоснованно об этом сложилось мнение среди специалистов, и что вряд ли может быть подвергнуто сомнению), что имеет место зависимость статуса от организационно-правовой формы и формы собственности организации, в которой трудится научный работник.

Исходя из этого, выделяются различные самостоятельные категории научных работников, среди которых предпочтительнее было бы, на наш взгляд, назвать следующие обособленные группы научных работников, работающих: а) в

научных учреждениях, финансируемых за счет бюджетных средств; б) образовательных организациях, финансируемых за счет бюджетных средств; в) коммерческих организациях [3].

В дальнейшем предметом нашего рассмотрения будут особенности регулирования труда первой группы научных работников, на которых преимущественно распространяется действие Закона о науке и Трудового кодекса РФ.

Что касается понятия «научный сотрудник», то оно определяет должность научного работника. В постановлении Президиума РАН от 25 марта 2008 года № 196 «Об утверждении Квалификационных характеристик по должностям научных работников научных учреждений, подведомственных Российской академии наук» [4] был определен правовой статус научных работников с приведением их перечня.

В Приложении к данному документу в утвержденных квалификационных характеристиках с указанием должностных обязанностей и требований к квалификации перечислены должности научных работников научных учреждений, подведомственных Российской академии наук (РАН).

Названы такие должности: главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник; стажер-исследователь, инженер-исследователь, старший лаборант с высшим образованием; ученый секретарь; заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (отделением, лабораторией, сектором) учреждения.

Но при применении данного документа следует иметь в виду положения Федерального закона от 27 сентября 2013 г. № 253-ФЗ «О Российской академии наук, реорганизации государственных академий наук и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [5].

В настоящее время Российская академия наук с учетом проведенной реформы и в соответствии с пунктом 3 статьи 2 данного Закона и пунктом 11 Устава РАН от 27 июня 2014 года [6] осуществляет лишь научно-методическое руководство научной и научно-технической деятельностью научных организаций и образовательных организаций [7].

Постановление Президиума РАН от 25 марта 2008 года № 196, хотя официально и не отменено, но фактически утратило силу и носит лишь информационный характер относительно перечня возможных должностей научных работников в системе РАН.

В этой связи можно руководствоваться приказом Минобрнауки России от 2 сентября 2015 года № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу» [8], где в Приложении № 1 перечислены должности научных работников:

1) с указанием в названии должности слов «научный сотрудник»: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник/инженер-исследователь;

2) замещающих должности заместителей руководителей организации, руководителей структурных подразделений (отдела, лаборатории и т. д.).

В этой связи нельзя не обратить внимания на комментарии, данные сторонами социального партнерства относительно понятийного аппарата, использованного в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России, на 2018—2020 годы, утвержденном 6 декабря 2017 года Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации [9].

При регулировании трудовых отношений стороны договорились уточнить ряд положений, содержащихся в Соглашении. Так, относительно работников, занимающих перечисленные выше должности, указанные в приложении № 1 к приказу Минобрнауки России от 2 сентября 2015 года № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу», используется обобщенное наименование «научный работник», что будет принято во внимание и в настоящей статье.

Закон о науке, определяя в целом права и обязанности научных работников, вместе с тем, не раскрывает особенности правового регулирования возникающих у них отношений в сфере труда. А такие особенности есть и их нельзя не принимать во внимание.

Как известно, правовая природа такого рода отношений у лиц, занятых в сфере науки, может быть различной в зависимости от того, какой именно договор о труде заключен с ними. Это может быть как трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ, так и договор гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ (оказание услуг), регулируемый нормами гражданского законодательства.

Закон о науке употребляет термин «работники», используемый в трудовом праве в отношении всех лиц, перечисленных в статье 4 этого Закона, поэтому можно полагать, что за-

конодательство Российской Федерации о науке исходит из трудо-правовой природы отношений по труду, возникающих у этих лиц, на основании заключения ими трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Не исключая, естественно, возможности в установленном порядке заключения такими лицами и гражданско-правовых договоров.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что применительно к научным работникам, как и в отношении любых работников, могут действовать не только общие нормы трудового законодательства, но и использоваться при необходимости специальные правовые нормы при регулировании некоторых условий труда лиц, занятых в сфере науки.

В последние годы трудовое законодательство Российской Федерации значительно изменилось путем появления в Трудовом кодексе РФ новаций, связанных с расширением дифференциации в сфере правового регулирования труда, как в виде отдельных статей, так и целых глав, посвященных особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

Первоначально в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» Трудового кодекса РФ было 15 глав (с 41 по 55), теперь их стало 22. В главу 55 «Особенности регулирования труда других категорий работников» со временем было добавлено 10 статей (349¹—349⁵; 351—351⁵), с исключением из этой главы статьи 351² после пяти с половиной лет ее действия, поскольку положения данной статьи применялись только по 31 декабря 2018 года включительно [10].

Вместе с тем, Трудовой кодекс РФ длительное время не содержал правовых норм, непосредственно посвященных особенностям правового регулирования трудовых отношений в сфере науки. Ситуация изменилась с появлением главы 52¹ «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» Трудового кодекса РФ, положения которой вступили в силу с 1 января 2015 года [11].

К сожалению, в данной главе всего три статьи, из которых одна статья (336.1) касается особенностей заключения и прекращения трудового договора с рядовым научным работником, не затрагивая другие вопросы относительно особенностей реализации им иных прав и обязанностей в сфере труда. А статьи 336.1 и 336.2 посвящены особенностям заключения и прекращения трудового договора с руководителями и их заместителями государственных и

муниципальных научных организаций, а также филиалов последних.

До включения главы 52¹ в Трудовой кодекс РФ отдельных норм о срочном характере трудового договора с научным работником не существовало и трудовые договоры с научными работниками носили, как правило, бессрочный характер. Хотя, конечно, никто не мог и раньше запретить заключение в сфере науки срочных трудовых договоров, если были на то основания, в силу действия общих норм Трудового кодекса РФ (ст. 58—59).

Проведение фундаментальных научных исследований требует, как правило, действия трудовых отношений в течение длительного периода времени, но нельзя исключать и возможность заключения с научным работником срочного трудового договора с учетом характера выполняемой им работы, что и нашло свое отражение в части 1 статьи 336¹ Трудового кодекса РФ.

Согласно частям 2—6 статьи 336¹ Трудового кодекса РФ заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение такого рода должности.

Здесь действует приказ Минобрнауки России от 2 сентября 2015 года № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу. Но такое правило касается только случаев: а) замещения соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года; б) для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника трудовой договор может быть по письменному соглашению сторон продлен на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. На такие же сроки по письменному соглашению сторон может быть изменен трудовой договор в случае перевода на соответствующую должность в соответствии с условиями проведения конкурса.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

В настоящее время действует приказ Минобрнауки России от 27 мая 2015 года № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» [12].

По итогам аттестации, проводимой путем количественной и качественной оценки результативности труда научных работников, аттестационная комиссия, принимая решение о соответствии или несоответствии работника занимаемой должности, обязана сообщить работодателю свое заключение не позднее пяти рабочих дней со дня проведения заседания для организации хранения и принятия соответствующего решения.

При этом следует иметь в виду, что аттестации не подлежат научные работники, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок, и беременные женщины. Аттестация женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, и работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, возможна не ранее чем через один год после их выхода из указанных отпусков.

Трудовой кодекс РФ предусматривает в статье 336² особенности заключения и прекращения трудового договора с научными работниками только применительно к руководителям, заместителям руководителей научных организаций (государственных и муниципальных), и руководителям их филиалов.

Особенности заключаются в следующем: заключение с такими лицами трудовых договоров на срок до пяти лет; замещение ими должностей руководителей в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудовых договоров (с возможностью продления в отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами); перевод таких лиц с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации; запрещение одним и тем же лицом замещать должность руководителя одной и той же муниципальной организации более трех сроков, если иное не предусмотрено федеральным законом; ограничение сроков действия срочных трудовых дого-

воров с заместителями руководителей научных организаций и руководителями их филиалов сроками полномочий руководителей указанных организаций.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной научной организации является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности согласно статье 336² настоящего Кодекса.

Рассматривая вопросы, связанные с возрастными ограничениями для руководителей, заместителей руководителей научных организаций (государственных и муниципальных) и руководителей их филиалов, нельзя не обратиться к Федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014—2020 годы», утвержденной постановлением Правительства РФ от 21 мая 2013 года № 424 [13].

Казалось бы, принятие данной Программы должно быть направлено на развитие системы механизмов расширения количественного и улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров, повышение результативности их работы и инновационной активности и т. д.

Вместе с тем, ознакомление с некоторыми положениями данной Программы вызывает просто недоумение и непонимание.

Так, в качестве важнейших ее целевых индикаторов и показателей названы: средний возраст исследователей — участников Программы — 43 года, доля исследователей в возрасте до 39 лет (включительно) в общей численности исследователей — участников Программы — 35%, доля исследователей высшей научной квалификации (кандидаты и доктора наук) в общей численности исследователей — участников Программы в возрасте до 39 лет (включительно) — 17-17,5%.

Конечно, можно только приветствовать «благие намерения» разработчиков Программы, ожидающих в качестве конечных результатов реализации намеченных в ней мероприятий притока и закрепления в сфере науки молодых высококвалифицированных специалистов и т. д.

Как же разработчики Программы полагают достичь таких показателей? Здесь неизбежно возникает ряд проблем.

Как известно, накопление знаний (особенно по гуманитарным дисциплинам) — весьма дли-

тельный и трудоемкий процесс. Подготовка не только докторской, но и кандидатской диссертации занимает немало времени, поскольку включает в себя не только написание собственно самой диссертации, но и апробацию выносимых на защиту положений в виде их публикации в журналах из Перечня ВАК, выступлений на научных мероприятиях (конференциях, круглых столах и т. д.).

Публикации же в солидных и значимых изданиях, участие в конференциях требуют, как правило, определенных «денежных вложений», которыми не только молодые, но и не очень молодые ученые не всегда располагают.

Приведу такой пример об оплате труда в организациях в системе РАН, финансируемых из федерального бюджета. Оклад младшего научного сотрудника (без степени) составляет 12 тыс. рублей, а заведующий сектором получает 25 тыс. рублей с надбавкой за степень кандидата наук в размере 3 500 рублей, доктора наук — 7 тыс. рублей. В то же время минимальный размер заработной платы в г. Москве с 1 сентября 2020 года составляет 20 361 рубль [14]. Как говорится, комментарии излишни...

Реализация положений Программы от 21 марта 2013 года привела к тому, что во многих научных организациях достижение стабилизации возрастных характеристик кадрового потенциала научной сферы стало осуществляться посредством «выдавливания» любым способом возрастных работников, хотя именно они в силу имеющихся знаний и опыта «тянут» на себе научную и иную работу.

Эйджизм, то есть дискриминация человека на основании его возраста, в последние годы просто процветает в российской науке, к чему прямо подталкивает Программа от 21 мая 2013 года, бездумно требующая от директоров научных организаций увеличивать процент молодых в науке и удаляя тех, кто старше 65 лет. Почему-то сейчас для научных работников определяющим в возможности продолжать научную деятельность становится достижение ими определенного возраста, а не их опыт и знания, позволяющие иметь научные достижения.

К числу «антиинновационных» в сфере науки следует отнести и некоторые мероприятия, начало которым было положено изданием Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [15].

Следует, конечно, положительно оценить данный документ в целом и ту его часть, в ко-

торой было дано поручение Правительству РФ в целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики обеспечить повышение к 2018 году средней заработной платы ряда категорий работников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе. В числе таких категорий работников были названы научные сотрудники, то есть был употреблен не обобщающий термин «научные работники», а термин «научные сотрудники». На практике это привело к увеличению заработной платы тем научным работникам, в наименовании должностей которых есть слово «научный сотрудник»: младший научный сотрудник, научный сотрудник, научные сотрудники — старший, ведущий, главный.

Все же остальные научные работники остались без повышения заработной платы. Ведь при буквальном толковании слов «научные сотрудники» из сферы действия Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 выпали такие категории научных работников, как руководители структурных подразделений научных организаций, то есть заведующие отделами (секторами, лабораториями и т. д.).

Как неоднократно обоснованно отмечалось в литературе, отсутствие единого перечня должностей научных работников и связанная с этим терминологическая неопределенность неизбежно приводят к серьезным проблемам в правоприменении [16].

Руководители структурных подразделений научных организаций стали массово переходить на должность главного (ведущего) научного сотрудника с избранием на нее по конкурсу и с исполнением одновременно обязанностей руководителя структурного подразделения с включением этих обязанностей в должностную инструкцию, но без дополнительной оплаты и без издания соответствующего приказа руководителя организации.

В дальнейшем «новоиспеченных» и. о. заведующих (и. о. начальников), надеявшихся на значительное повышение заработной платы в статусе главного (ведущего) научного сотрудника, ждал неприятный сюрприз. Действительно, некоторое время такие выплаты производились, но совсем недолго и вскоре прекратились. Поскольку запись в трудовой книжке об изменении статуса работника отсутствует, то в качестве *исполняющего обязанности* такой работник оказался «на птичьих правах» и реализация его прав в качестве руководителя подразделения — полностью в руках руководителя организации...

Не совсем верное толкование Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 привело на практике и к тому, что некоторое время руководители структурных подразделений организаций в сфере науки не были допущены к заключению с ними эффективного контракта. Ситуация изменилась с принятием распоряжения Правительства РФ от 30 апреля 2014 года № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» [17].

В разделе VI «Изменения в сфере науки и технологий, направленные на повышение эффективности и качества выполняемых работ в этой сфере, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту» Основных направлений сказано, в частности, что «введение эффективного контракта в государственных научных организациях включает в себя:

— разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с научными работниками государственных научных организаций;

— повышение заработных плат научных работников в государственных организациях науки с учетом их вклада в результативность организации в части научной, научно-технической и инновационной деятельности...».

Таким образом, в настоящее время нет каких-либо «правовых препон» для применения норм эффективного контракта относительно всех научных работников.

К особенностям правового регулирования труда ученых (научных работников) следует отнести и другие особенности, касающиеся регламентации ряда их прав и обязанностей в сфере труда (рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и т. д.), имеющих различную нормативную правовую базу их закрепления.

Коснемся вопроса о рабочем времени и времени отдыха. Как известно, в отношении научных работников, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук и занимающих штатные должности в научных учреждениях (организациях), финансируемых из федерального бюджета, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке, установлены более длительные ежегодные оплачиваемые отпуска [18].

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет для доктора наук — 56, для кандидата наук — 42 календарных дня.

Каких-либо дополнительных «преференций» для научных работников в области ра-

бочего времени и времени отдыха, работающих в условиях, не связанных с вредностью и опасностью, не существует. В качестве исключения из общего правила можно рассматривать положение, содержащееся в постановлении СНК СССР от 6 января 1941 года № 24 «Об освобождении академиков и отдельных научных руководителей научно-исследовательских институтов от регистрации прихода на работу и ухода с работы» [19].

Президиуму Академии наук СССР и президиумам отраслевых академий наук было разрешено освобождать от регистрации прихода на работу и ухода с работы в научно-исследовательских институтах академиков, а также отдельных научных руководителей, имеющих ученое звание профессора или ученую степень доктора наук, и предоставлять им право вести научную работу вне данного учреждения и без соблюдения жестких графиков работы.

Полагаем, что указанные нормы относительно труда ученых следовало бы распространить на все категории научных работников, закрепив такое положение в локальных нормативных актах. Как справедливо отмечается в литературе, «труд ученого не может быть втиснут в рамки стационарного рабочего места в целях постоянного контроля и учета рабочего времени, а предполагает широкое применение в организации научного труда принципов самоорганизации, самодисциплины» [20].

Во всем мире в период пандемии Covid-19 в силу объективных обстоятельств получило широкое распространение режима работы вне стационарных рабочих мест с использованием информационно-коммуникационных технологий. Поскольку Россия не явилась исключением из общего правила, то принят Федеральный закон от 8 декабря 2020 года № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [21].

Представляется, что такого рода поправки могут способствовать созданию оптимального правового режима работы ученого и устранению формальных препятствий для плодотворного труда научных работников, защищая их права и интересы. Это в конечном счете закономерно и неизбежно должно сказаться на повышении эффективности и результативности труда научных работников в рамках инновационной деятель-

ности, направленной в том числе и на реализацию положений Программы от 21 марта 2013 г. «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014—2020 годы».

Примечания

1. Собрание законодательства РФ. 1996. № 35, ст. 4137.
2. Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств. 2009. № 43. С. 337—358.
3. Черных Н.В. Правовой статус научных работников в России и зарубежных странах. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 02.09.2020).
4. Российская Академия Наук. Постановления Президиума РАН. URL: <http://www.ras.ru/presidium/documents/directions.aspx?ID=74cc04fa-5b7f-4570-bc32-37097e70f226> (дата обращения: 02.09.2020).
5. Собрание законодательства РФ. 2013. № 39, ст. 4883.
6. Об утверждении устава федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук»: постановление Правительства РФ от 27 июня 2014 г. № 589 // Собрание законодательства РФ. 2014. № 27, ст. 3771.
7. Об утверждении Положения о научно-методическом руководстве РАН научными организациями и образовательными организациями высшего образования: постановление Президиума РАН от 17 марта 2015 года № 45. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 02.09.2020).
8. Официальный интернет-портал правовой информации, 19.10.2015. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 02.09.2021).
9. Официальный сайт Минтруда России, 18.01.2018. URL: www.rosmintrud.ru (дата обращения: 02.09.2020).
10. О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. № 23, ст. 2866.
11. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей: федеральный закон от 22 декабря 2014 г. № 443-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2014. № 52. Ч. I, ст. 7554.
12. Официальный интернет-портал правовой информации, 01.09.2015. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 02.09.2020).

13. Собрание законодательства РФ. 2013. № 22, ст. 2808.
14. Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве за II квартал 2020 г.: постановление Правительства Москвы от 25 августа 2020 г. № 1351-ПП // Официальный портал Мэра и Правительства Москвы, 26.08.2020. URL: <http://www.mos.ru> (дата обращения: 02.09.2020).
15. Собрание законодательства РФ. 2012. № 19, ст. 2334.
16. Зайков Д.Е. Научные сотрудники или научные работники: проблема терминологии // Право в Вооруженных Силах. 2015. № 6. С. 117—124.
17. Собрание законодательства РФ. 2014. № 19, ст. 2469.
18. Собрание законодательства РФ. 1994. № 17, ст. 2002.
19. СП СССР. 1941. № 2, ст. 37.
20. Инновации в трудовых отношениях. URL: <http://taxsu.apphb.com/Post/Details/122> (дата обращения: 26.08.2020).
21. Доступ из СПС «Гарант» (дата обращения: 02.09.2020). <https://rg.ru/2020/06/16/proekt-udalenska-site-dok.html>

References

1. *Collection of legislative acts of the RF*, 1996, no. 35, art. 4137. (In Russ.)
2. *Newsletter. Interparliamentary Assembly of the Commonwealth of Independent States*, 2009, no 43, pp. 337—358. (In Russ.)
3. Chernykh N.V. Legal status of researchers in Russia and foreign countries. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 02.09.2020). (In Russ.)
4. Russian Academy of Sciences. Resolutions of the RAS Presidium. URL: <http://www.ras.ru/presidium/documents/directions.aspx?ID=74cc04fa-5b7f-4570-bc32-37097e70f226> (accessed 02.09.2020).
5. *Collection of legislative acts of the RF*, 2013, no. 39, art. 4883. (In Russ.)
6. On approval of the Charter of the Federal state budgetary institution "Russian Academy of Sciences": the RF Government decree of June 27, 2014 no. 589. *Collection of legislative acts of the RF*, 2014, no. 27, art. 3771. (In Russ.)
7. On approval of the Provision on a scientific-methodical management of the RAS scientific organizations and educational organizations of higher education: the RAS Presidium resolution from March 17, 2015 no. 45. Document has not been published. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 02.09.2020). (In Russ.)
8. Official Internet portal of legal information, 19.10.2015. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (accessed 02.09.2020). (In Russ.)

9. Official website of the Ministry of labor of Russia, 18.01.2018. URL: www.rosmintrud.ru (accessed 02.09.2020). (In Russ.)
10. On the preparation and holding of the 2018 FIFA world Cup and the 2017 FIFA confederations Cup in the Russian Federation and amendments to certain legislative acts of the Russian Federation: federal law no. 108-FZ of 7 June 2013. *Collection of legislative acts of the RF*, 2013, no 23, art. 2866. (In Russ.)
11. On amendments to the Labor code of the Russian Federation and the Federal law «On science and state scientific and technical policy» in terms of improving mechanisms for regulating the work of researchers, heads of scientific organizations, and their deputies: federal law no. 443-FZ of December 22, 2014. *Collection of legislative acts of the RF*, 2014, no. 52, part I, art. 7554. (In Russ.)
12. Official Internet portal of legal information, 01.09.2015. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (accessed 02.09.2020). (In Russ.)
13. *Collection of legislative acts of the RF*, 2013, no. 22, art. 2808. (In Russ.)
14. On establishing the subsistence minimum in the city of Moscow for the second quarter of 2020: resolution of the government of Moscow of August 25, 2020 no. 1351-PP. *Official portal of the Mayor and Government of Moscow*, 26.08.2020. URL: <http://www.mos.ru> (accessed 02.09.2020). (In Russ.)
15. *Collection of legislative acts of the RF*, 2012, no. 19, art. 2334. (In Russ.)
16. Zaykov D.E. Researchers or researchers: the problem of terminology. *Law in the Armed Forces*, 2015, no. 6, pp. 117—124. (In Russ.)
17. *Collection of legislative acts of the RF*, 2014, no. 19, art. 2469. (In Russ.)
18. *Collection of legislative acts of the RF*, 1994, no 17, art. 2002. (In Russ.)
19. *SP SSSR*, 1941, no 2, art. 37. (In Russ.)
20. Innovations in labor relations. URL: <http://taxsu.apphb.com/Post/Details/122> (accessed 26.08.2020).
21. Access from the reference legal system “Garant” (accessed 02.09.2020). (In Russ.)