

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2020.118.9.050-058

Н. В. Черных*

Совершенствование правового регулирования труда научных работников в России и за рубежом¹

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы правового статуса научных работников, научных сотрудников и лиц, участвующих в проведении научных исследований (вспомогательный персонал), проанализированы изменения, внесенные Федеральным законом от 25.05.2020 № 157-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления предельного возраста для замещения должностей руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и научных организаций и руководителей их филиалов», отмечены направления совершенствования законодательства, связанные с недостаточным правовым регулированием вопросов рабочего времени научных работников. Рассмотрен вопрос о нормировании труда научных работников, обосновано предложение о необходимости введения норм труда для научных работников с целью исключения их перегрузки. Кроме того, затронуты проблемы введения показателей результативности и эффективности деятельности научных работников, связанные с введением «эффективного контракта».

Ключевые слова: наука; трудовое право; научные работники в России; научные работники за рубежом; предельный возраст; руководитель научной организации; научная организация; нормирование труда; нормирование труда научных работников; совершенствование законодательства о статусе научных работников.

Для цитирования: Черных Н. В. Совершенствование правового регулирования труда научных работников в России и за рубежом // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 9. — С. 50—58. — DOI: 10.17803/1994-1471.2020.118.9.050-058.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-29-15032.

© Черных Н. В., 2020

* Черных Надежда Вячеславовна, кандидат юридических наук, доцент, директор Института частного права, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993
Nvchernyh@yandex.ru

Improvement of the Legal Regulation of Academic Researchers' Labour in Russia and Abroad²

Nadezhda V. Chernykh, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Director of the Institute of Private Law; Associate Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
Nvchernyh@yandex.ru

Abstract. The paper investigates the issues of a legal status of scientists, researchers and persons involved in conducting scientific research (supporting personnel), analyzes changes under the Federal Law No. 157-FZ of May 25, 2020, "On amendments to the Labour Code of the Russian Federation with regard to the establishment of the limit age for replacement of positions of heads, deputy heads of state and municipal educational organizations of higher education and scientific organizations and heads of their branches," determines the directions of improvement in legislation associated with insufficient legal regulation of working hours of scientific workers. The author examines the issue of scientific workers' labor norming and substantiates the necessity of implementing labor standards for scientific workers in order to exclude their overworking. In addition, the paper focuses on problems related to the introduction of researchers' performance and efficiency indicators that have appeared due to the introduction of an "effective contract" (a performance-based contract of employment).

Keywords: science; labor law; scientific workers in Russia; scientific workers abroad; age limit; head of scientific organization; scientific organization; labor norming; scientific workers' labor norming; improvement of legislation on the status of scientific workers.

Cite as: Chernykh NV. Sovershenstvovanie pravovogo regulirovaniya truda nauchnykh rabotnikov v Rossii i za rubezhom [Improvement of the Legal Regulation of Academic Researchers' Labour in Russia and Abroad]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2020;15(9):50—58. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.118.9.050-058. (In Russ., abstract in Eng.).

Происходящие в общественной и политической жизни изменения подчеркивают важность государственной поддержки фундаментальных научных исследований, обеспечивающих долгосрочное развитие и конкурентоспособность российского государства. В дополнение к государственной программе Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации», утвержденной постановлением Правительства РФ от 29.03.2019 № 377³, принимаются новые акты, показывающие главенствующую роль научного знания в исследовании приоритетных направлений в области научно-технологического развития (см., например, Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации», которым утверждена Националь-

ная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года⁴). В этой связи правовой статус научных работников, научных сотрудников и лиц, участвующих в проведении научных исследований, нуждается в тщательной проработке.

С момента вступления в силу Федерального закона от 22.12.2014 № 443-ФЗ «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» прошло более пяти лет. Некоторые вопросы за это время подверглись изменениям и будут проанализированы в настоящей статье, некоторые же весьма актуальные вопросы остаются неурегулиро-

² The reported study was funded by RFBR according to the research project № 18-29-15032.

³ СЗ РФ. 2019. № 15 (ч. III). Ст. 1750 ; 2020. № 15 (ч. II). Ст. 2258 (начало).

⁴ СЗ РФ. 2019. № 41. Ст. 5700.

ванными и по сей день (в частности, вопрос о рабочем времени научных работников).

Федеральным законом от 25.05.2020 № 157-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления предельного возраста для замещения должностей руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и научных организаций и руководителей их филиалов»⁵ статья 336.2 Трудового кодекса РФ была изложена в новой редакции. Новая редакция статьи предусматривает увеличение предельного возраста для лиц, замещающих должности руководителей, заместителей руководителей государственных или муниципальных научных организаций и руководителей их филиалов, с 65 лет до 70 лет. Кроме того, дополнительно вводится норма, направленная на ограничение замещения одним и тем же лицом должности руководителя одной и той же научной организации не более трех сроков, при этом каждый срок замещения указанной должности не может превышать пяти лет. Таким образом, после вступления указанного Закона в силу (с 1 июля 2020 г.) замещение должности руководителя научной организации возможно только на основании срочного трудового договора. Трудовые договоры, заключенные с руководителями государственных и муниципальных научных организаций, а также с руководителями филиалов указанных организаций на неопределенный срок, подлежат приведению в соответствие с требованиями ст. 336.2 ТК РФ в течение 30 дней.

Как сказано в пояснительной записке к проекту федерального закона № 898369-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления предельного возраста для замещения должностей руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и научных организаций и руководителей их филиалов», руководители 142 научных организаций — лидеров, определенных по итогам проведения в

2018 г. оценки результативности научных организаций, имеют средний возраст 57 лет, а сам по себе возраст, превышающий 65 лет, не препятствует успешному осуществлению управленческой деятельности в сфере образования и науки.

Вопрос об установлении возрастных ограничений в системе высшего образования был предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ в 1999 г. (постановление от 27.12.1999 № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” в связи с жалобами граждан В. П. Малкова и Ю. А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани»), а также в 2006 г. (определение от 11.07.2006 № 213-О «По жалобе гражданина Щеренко Александра Павловича на нарушение его конституционных прав положениями части четвертой статьи 332 и пункта 3 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации»).

При этом Конституционный Суд РФ отмечал, что установление предельного возраста при замещении определенных должностей по трудовому договору допустимо, если это ограничение обусловлено спецификой и особенностями выполняемой работы; при введении такого рода возрастных ограничений должно быть обеспечено соблюдение Конституции Российской Федерации, в том числе конституционного принципа равенства, исключающего необоснованное предъявление разных требований к лицам, выполняющим одинаковые по своему содержанию функции (постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 № 19-П). Однако отсутствие единообразного подхода учредителей к вопросу о продлении срока трудового договора с руководителем научной организации по достижении возраста 65 лет (как это предусматривалось в старой редакции ст. 336.2 ТК РФ) как раз и свидетельствует об нарушении конституционного принципа равенства, поскольку создает правовую неопределенность в отношении статуса руководителя научной организации и наделяет учредителя

⁵ СЗ РФ. 2020. № 22. Ст. 3378.

государственной и муниципальной научной организации достаточно широкой дискрецией в этом вопросе.

В настоящее время наблюдается общемировая тенденция увеличения продолжительности жизни. В некоторые нормативные правовые акты вносятся изменения, направленные на повышение возрастных пределов для замещения определенных должностей. Так, Федеральным законом от 23.05.2016 № 143-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан» предельный возраст пребывания в должности государственного гражданского служащего увеличен с 60 до 65 лет. В Регламент Конституционного Суда РФ внесены изменения в части увеличения возраста судьи, назначенного на должность заместителя Председателя Конституционного Суда РФ, с 70 до 76 лет (решение Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 «О внесении изменений в Регламент Конституционного Суда Российской Федерации»⁶). Предельным возрастом пребывания в должности судьи является возраст 70 лет, нотариуса — 75 лет. Кроме того, в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» в России началось постепенное и поэтапное повышение на 5 лет ранее установленного возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости и пенсии по государственному обеспечению, что также свидетельствует о государственном учете факта роста продолжительности активной жизни в нашей стране.

С учетом обозначенных тенденций можно оценить изменения, вносимые комментируемым Федеральным законом, как положительные. Любопытным, кстати, представляется то

обстоятельство, что, по оценкам некоторых специалистов, сфера образования (весьма близкая по своей внутренней культуре к научной) является одной из немногих сфер деятельности, работники которой практически не подвергаются такому явлению, как эйджизм, т.е. по достижении пенсионного возраста работники не «выдавливаются» из организации⁷. Очевидно, что если бы это было действительно так, то необходимости в разработке и принятии рассматриваемого закона не существовало бы, однако практика свидетельствует об обратном.

Интересен в этой связи опыт зарубежных стран. Как известно, во многих зарубежных странах в сфере высшего образования практикуется система пожизненного найма, при которой лицо, достигшее определенной профессиональной квалификации, заключает бессрочный трудовой договор (контракт), который, впрочем, может пересматриваться при наличии определенных причин. В Соединенных Штатах Америки действуют несколько законов, принятых специально для защиты прав работников от возрастной дискриминации, что свидетельствует об актуальности этой проблематики. В научных публикациях отмечается, что «запрет возрастной дискриминации становится одним из основных направлений антидискриминационной правовой политики современных США, в том числе в сфере высшего образования»⁸. В законодательстве США предельный возраст для замещения должностей научных работников не установлен, так как это связано с преимущественно грантовой системой финансирования научных исследований, при которой ученый может получить грант и эффективно работать по нему в любом возрасте.

Перейдем к анализу проблемных вопросов регулирования труда научных работников (научных сотрудников), которые в настоящее время не нашли своего отражения в законодательстве

⁶ Вестник Конституционного Суда РФ. 2018. № 6.

⁷ Воронина А. А. Условия труда научно-педагогических работников в трансформационных процессах высшего образования // Вопросы трудового права. 2020. № 3. С. 56.

⁸ Николаев Б. В. Конституционный опыт равноправия в США: правовые средства противодействия возрастной дискриминации в системе высшего образования // Конституционное и муниципальное право. 2009. № 21. С. 34—37.

Российской Федерации. Одним из таких вопросов является рабочее время научных работников.

Глава 52.1 ТК РФ не предусматривает особенностей рабочего времени и времени отдыха научных работников. Предполагается, что на научных работников и руководителей научных организаций распространяется общая продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю. В некоторых источниках указывается, что в советское время научным работникам был установлен сокращенный 6-часовой рабочий день⁹. Однако сегодня такой подход не применяется, что на фоне сохранения сокращенной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю) для лиц профессорско-преподавательского состава (среди которых многие занимаются научной работой в образовательных организациях высшего и дополнительного профессионального образования) выглядит не вполне справедливым. В этой связи некоторые авторы предлагают установить рабочую неделю сокращенной продолжительности по аналогии с лицами профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования¹⁰, то есть рабочее время продолжительностью 36 часов в неделю.

Кроме того, помимо собственно определения продолжительности рабочего времени, трудовое законодательство Российской Федерации часто критикуют за то, что в нем не установлены особенности режима рабочего времени научных работников. Научная работа рассматривается такими авторами как сложная интеллектуальная деятельность, не подчиняющаяся графику «с 9 до 18» и требующая особого правового регулирования, обеспечивающего эффективное и рациональное использование рабочего времени. Некоторые авторы высказывают позицию о нецелесообразности применения общего порядка определения рабочего времени к научным работникам и предлагают включить в законодательство право научного работника самостоятельно определять режим своего рабочего времени в соответствии с индивидуальным планом научной работы¹¹. Другие авторы выступают за более широкое применение в научных организациях режима гибкого рабочего времени, предусмотренного ст. 102 ТК РФ¹².

Еще одной проблемой, нуждающейся в проработке, является проблема отсутствия единых подходов к нормированию труда в сфере научных разработок¹³.

⁹ Воронцов С. Рабочее и вне рабочее время научных работников // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 9.

¹⁰ Соколова Т. В. Особенности режима труда научных работников // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятое Гусовские чтения) : материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. М. : РГ-Пресс, 2020. С. 85.

¹¹ Осипов М. Ю. Проблемы правового регулирования труда научных работников в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 43—45.

¹² Бочарникова М. А. Особенности правового регулирования трудовых отношений научных работников // Законодательство о науке : Современное состояние и перспективы развития. М. : Норма, 2004. С. 234—247.

¹³ Об актуальности поднимаемого вопроса свидетельствует то, что он практически не исследуется в правовом ключе, однако нам удалось найти близкие по контексту исследования ученых-экономистов в отношении работников профессорско-преподавательского состава. См., например: Кудяев М. М. Проблемы нормирования научно-исследовательского труда профессорско-преподавательского состава // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2020. Т. 17. № 2 (110). С. 85—92 ; Михалкина Е., Скачкова Л., Гапоненко Н. Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 7. С. 38—49 ; Смирнова М. Е. К вопросу о нормировании труда преподавателей вузов // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика : сборник научных статей. М., 2018. С. 236—244.

Нормирование труда — одно из немногих завоеваний советского трудового права, перенесенное в ТК РФ при его реформировании и принятии первого трудового кодекса в условиях построения рыночной экономики. Нормированию труда посвящена глава 22 ТК РФ, весьма небольшая по объему. Частью 1 ст. 160 ТК РФ установлено, что нормы труда — нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы — устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

В связи с тем что централизованной государственной системы нормирования труда в настоящее время не существует, установление норм труда целиком и полностью зависит от волеизъявления работодателя. В соответствии со ст. 162 ТК РФ локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, при этом о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца. Вместе с тем значение института нормирования труда заключается в том, что с помощью положений трудового законодательства определяется мера труда, адекватная затратам работника на осуществление работы, защищающая, с одной стороны, работника от сверхэксплуатации со стороны работодателя, с другой — помогающая работодателю эффективно использовать персонал.

Как указывает Э. Г. Тучкова, нормирование труда — один из важнейших элементов организации труда и участия государства в разработке системного подхода к нормированию труда. Это одна из гарантий установления социально

оправданных и научно обоснованных норм труда, на основе которых реализуется очень важный общепризнанный принцип равной оплаты за труд равной ценности без какой-либо дискриминации. Кроме того, высокий уровень управления трудом и его нормирование во многом определяют прибыльность производства и в итоге высокие результаты экономической деятельности¹⁴.

Сложность нормирования труда научных работников обуславливается еще и спецификой их трудовой функции. Научно-исследовательский труд представляет собой деятельность, направленную на получение и применение новых знаний, создание научных и научно-технических результатов, рассматривается как один из видов творческого нестандартного умственного труда, имеющего инновационный характер, предполагающего постоянный поиск новых решений, постановку новых задач, генерирование новых идей и изобретение новых методов, направленных на создание новых (или совершенствование уже имеющихся), оригинальных материальных, интеллектуальных и духовных благ¹⁵. Творческий характер трудовой деятельности обуславливает проблему точного подсчета трудоемкости той или иной задачи, стоящей перед научным работником на определенном этапе его труда. В этой связи даже в документе, целью которого является установление нормативов на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, отмечается, что в большей степени нормированием охвачена сфера конструкторского труда, в меньшей мере — труд научных работников¹⁶. В этой связи некоторые авторы не поддерживают идею о целесообразности нормирования научного труда¹⁷.

¹⁴ Тучкова Э. Г. Оплата и нормирование труда // Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 310.

¹⁵ Феоктистова О. А. Нормирование научно-исследовательского труда: методологические подходы // Науковедение. 2014. № 5 (24). С. 2.

См. также: Соколова Т. В. Научное творчество как вид трудовой функции научных работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 43—45.

¹⁶ ШИФР 13.01.06. Методические рекомендации по нормированию труда на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, утвержденные ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России 07.03.2014 № 006.

¹⁷ Самарина Ю. С., Шкварова А. С. Труд научных работников: применимо ли нормирование // Наука. Инновации. Образование. 2017. № 3 (25). С. 61.

В некоторых публикациях установление норм труда увязывается с введением эффективного контракта. Так, С. В. Янкевич пишет: «“Эффективный контракт” предполагает установление норм труда научно-педагогических работников в локальных актах образовательной организации высшего образования, а также определение в локальных актах и трудовом договоре фактического содержания и объема трудовых функций каждого научно-педагогического работника. Такое нормирование позволяет точно разделить гарантированную и стимулирующую части заработной платы. В связи с этим введение эффективного контракта должно повлечь оптимизацию штата работников и структуры заработной платы»¹⁸. В свою очередь, С. Е. Ушакова и С. Э. Солдатова полагают, что нормирование труда в научно-технической сфере находит свое применение в форме встраивания в эффективный контракт показателей результативности, которые имеют своей целью стимулирование научных сотрудников к достижению результатов сверх установленного минимума¹⁹.

В Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, в качестве одного из мероприятий было предусмотрено принятие федеральными органами исполнительной власти методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в учреждениях и дальнейшее утверждение локальных нормативных актов о системе нормирования труда в учреждениях, однако приказ Минтруда России от 31.05.2013 № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда» является малоприменимым для нормирования труда сферы научных разработок.

В специальной литературе делаются попытки разработать методологические подходы к нормированию научно-исследовательского труда. Так, О. А. Феоктистова полагает, что нормирование труда научного работника должно носить индивидуальный характер и осуществляться в рамках каждого конкретного проекта научного исследования, т.е. с использованием проектного подхода к планированию и управлению научными исследованиями, хотя и отмечает, что в настоящее время такой подход не имеет массового применения²⁰. Однако нас интересует трудово-правовой аспект такого утверждения. Как работодатель определит оптимальное количество проектов, в которых должен принимать участие работник? Как рассчитать количество работников, участвующих в выполнении государственного задания? Как в погоне за дополнительным финансированием по грантам и конкурсам не перегрузить научного работника, поставив его перед необходимостью перевыполнять (пусть и за дополнительное вознаграждение) норму труда? На эти вопросы пока ответа в специальной литературе нет. А слабость правового регулирования правового статуса научных работников в этой части позволяет работодателю игнорировать положения гл. 22 ТК РФ о нормировании труда. При этом соотношение системы нормирования труда с этапами введения эффективного контракта не доведено до своего логического завершения, так как эффективный контракт в большинстве научных и образовательных организаций введен, а вопрос об оптимальной рабочей нагрузке на научного работника нормативно не разработан.

Интересно отметить, что одна из редакций проекта федерального закона «О научной и научно-технической деятельности» подвергалась критике научным сообществом как раз в связи с тем, что вводимые им механизмы управления наукой перегружены новыми системами оцен-

¹⁸ Янкевич С. В. Эффективный контракт с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования: правовые аспекты // Журнал российского права. 2018. № 2. С. 112—122.

¹⁹ Ушакова С. Е., Солдатова С. Э. Методический подход к формированию системы оплаты труда научных сотрудников на основе эффективного контракта // Управление наукой и наукометрия. 2019. Т. 14. № 4. С. 552.

²⁰ Феоктистова О. А. Указ. соч. С. 5.

ки, показателями результативности научной деятельности, при которых научные организации должны постоянно «доказывать, что они научные, и должны соответствовать какой-то градации»²¹.

Таким образом, при дальнейшем реформировании законодательства о правовом статусе

научных работников²² целесообразно учесть проблемы, обозначенные в настоящей статье, и сформировать предпосылки к определению основных подходов к нормированию труда научных работников на федеральном уровне, так как локальное регулирование самостоятельно с этим вопросом справиться не может.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.
2. Бочарникова М. А. Особенности правового регулирования трудовых отношений научных работников // Законодательство о науке : Современное состояние и перспективы развития. — М. : Норма, 2004. — С. 234—247.
3. Воронина А. А. Условия труда научно-педагогических работников в трансформационных процессах высшего образования // Вопросы трудового права. — 2020. — № 3. — С. 56—61.
4. Воронцов С. Рабочее и внерабочее время научных работников // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2007. — № 9.
5. Кудяев М. М. Проблемы нормирования научно-исследовательского труда профессорско-преподавательского состава // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. — 2020. — Т. 17. — № 2 (110). — С. 85—92.
6. Николаев Б. В. Конституционный опыт равноправия в США: правовые средства противодействия возрастной дискриминации в системе высшего образования // Конституционное и муниципальное право. — 2009. — № 21. — С. 34—37.
7. Осипов М. Ю. Проблемы правового регулирования труда научных работников в России // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 1. — С. 43—45.
8. Самарина Ю. С., Шкварова А. С. Труд научных работников: применимо ли нормирование // Наука. Инновации. Образование. — 2017. — № 3 (25). — С. 61—75.
9. Соколова Т. В. Научное творчество как вид трудовой функции научных работников // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 2. — С. 43—45.
10. Соколова Т. В. Особенности режима труда научных работников // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятые Гусовские чтения) : материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. — М. : РФ-Пресс, 2020. — С. 83—87.
11. Степаненко Ю. В. Законопроект о науке: когда оправдаются ожидания? // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права : сборник статей по материалам международной научно-практической конференции «Сорокинские чтения». Санкт-Петербург, 27 марта 2020 г. — СПб., 2020. — С. 27—30.

²¹ Материалы круглого стола по обсуждению проекта федерального закона «О научной и научно-технической деятельности», проведенного журналом «Управление наукой: теория и практика» 27.06.2019 // Управление наукой: теория и практика. 2019. Т. 1. № 1. 2019. С. 18—19.

²² Об основных этапах реформирования законодательства о науке см.: Степаненко Ю. В. Законопроект о науке: когда оправдаются ожидания? // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права : сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции «Сорокинские чтения». Санкт-Петербург, 27 марта 2020 г. СПб., 2020. С. 27—30.

12. Ушакова С. Е., Солдатова С. Э. Методический подход к формированию системы оплаты труда научных сотрудников на основе эффективного контракта // Управление наукой и наукометрия. 2019. Т. 14. — № 4. — С. 544—566.
13. Феоктистова О. А. Нормирование научно-исследовательского труда: методологические подходы // Интернет-журнал «Науковедение». — 2014. — № 5 (24).
14. Янкевич С. В. Эффективный контракт с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования: правовые аспекты // Журнал российского права. — 2018. — № 2. — С. 112—122.

Материал поступил в редакцию 7 августа 2020 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Aktual'nye problemy trudovogo prava : uchebnik dlya magistrrov / otv. red. N. L. Lyutov. — M. : Prospekt, 2017. — 688 s.
2. Bocharnikova M. A. Osobennosti pravovogo regulirovaniya trudovyh otnoshenij nauchnyh rabotnikov // Zakonodatel'stvo o nauke : Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya. — M. : Norma, 2004. — S. 234—247.
3. Voronina A. A. Usloviya truda nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov v transformacionnyh processah vysshego obrazovaniya // Voprosy trudovogo prava. — 2020. — № 3. — S. 56—61.
4. Voroncov S. Rabochee i vnerabochee vremya nauchnyh rabotnikov // Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika. — 2007. — № 9.
5. Kudaev M. M. Problemy normirovaniya nauchno-issledovatel'skogo truda professorsko-prepodavatel'skogo sostava // Vestnik Rossijskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova. — 2020. — T. 17. — № 2 (110). — S. 85—92.
6. Nikolaev B. V. Konstitucionnyj opyt ravnopraviya v SShA: pravovye sredstva protivodejstviya vozrastnoj diskriminacii v sisteme vysshego obrazovaniya // Konstitucionnoe i municipal'noe pravo. — 2009. — № 21. — S. 34—37.
7. Osipov M. Yu. Problemy pravovogo regulirovaniya truda nauchnyh rabotnikov v Rossii // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2012. — № 1. — S. 43—45.
8. Samarina Yu. S., Shkvarova A. S. Trud nauchnyh rabotnikov: primenimo li normirovanie // Nauka. Innovacii. Obrazovanie. — 2017. — № 3 (25). — S. 61—75.
9. Sokolova T. V. Nauchnoe tvorchestvo kak vid trudovoj funkcii nauchnyh rabotnikov // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2019. — № 2. — S. 43—45.
10. Sokolova T. V. Osobennosti rezhima truda nauchnyh rabotnikov // Tipichnaya i netipichnaya zanyatost': perspektivy issledovanij i regulirovaniya (Pyatye Gusovskie chteniya) : materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / pod obshch. red. N. L. Lyutova, F. O. Sulejmanovoj. — M. : RG-Press, 2020. — S. 83—87.
11. Stepanenko Yu. V. Zakonoproekt o nauke: kogda opravdayutsya ozhidaniya? // Aktual'nye problemy administrativnogo i administrativno-processual'nogo prava : sbornik statej po materialam mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Sorokinskie chteniya». Sankt-Peterburg, 27 marta 2020 g. — SPb., 2020. — S. 27—30.
12. Ushakova S. E., Soldatova S. E. Metodicheskij podhod k formirovaniyu sistemy oplaty truda nauchnyh sotrudnikov na osnove effektivnogo kontrakta // Upravlenie naukoy i naukometriya. 2019. T. 14. — № 4. — S. 544—566.
13. Feoktistova O. A. Normirovanie nauchno-issledovatel'skogo truda: metodologicheskie podhody // Internet-zhurnal «Naukovedenie». — 2014. — № 5 (24).
14. Yankevich S. V. Effektivnyj kontrakt s nauchno-pedagogicheskimi rabotnikami obrazovatel'nyh organizacij vysshego obrazovaniya: pravovye aspekty // Zhurnal rossijskogo prava. — 2018. — № 2. — S. 112—122.