

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Н. В. Черных*

Правовой статус научных работников в России и зарубежных странах¹

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы правового статуса научных работников в России и в некоторых зарубежных странах, проведена классификация категорий научных работников в России и выделены основные аспекты их правового статуса, определены некоторые проблемы их правового статуса, связанные с краткосрочными трудовыми договорами. На основе разделения категорий научных работников, предложенных автором, анализируется законодательство, распространяющееся на каждую категорию, выделяются проблемы, связанные с необоснованной дифференциацией в статусе научных работников. Особое внимание уделено научным работникам, работающим в образовательных организациях высшего и дополнительного профессионального образования, в связи с наличием в их статусе дополнительных прав и обязанностей, а также в связи с распространением на них требований к квалификации, указанных в профессиональном стандарте. Также выделены проблемы терминологического характера, для устранения которых автором предлагается утвердить единую номенклатуру должностей научных работников. В статье критически оценивается практика перехода на заключение с научными работниками краткосрочных трудовых договоров, анализируется заключение срочных трудовых договоров в зарубежных странах.

Ключевые слова: научные работники в России и за рубежом, категории научных работников, необоснованная дифференциация, срочный трудовой договор, профессиональный стандарт научного работника

DOI: 10.17803/1994-1471.2019.104.7.067-076

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

© Черных Н. В., 2019

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

Инновационная или интеллектуальная экономика характеризуется тем, что ее основными ресурсами становятся знания, образование, квалификация².

Как указано в государственной программе Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации», утвержденной постановлением Правительства РФ от 29.03.2019 № 377³, особенности формирования государственной политики в области научно-технологического развития Российской Федерации с учетом больших вызовов определяют новую роль науки и технологий как основополагающего элемента решения многих национальных и глобальных проблем, обеспечения возможности прогнозировать происходящие в мире изменения, учитывать внутренние тенденции, ожидания и потребности российского общества, своевременно распознавать большие вызовы и эффективно отвечать на них.

В соответствии со Стратегией научно-технологического развития Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 01.12.2016 № 642, основной целью научно-технологического развития Российской Федерации является обеспечение независимости и конкурентоспособности страны за счет создания эффективной системы укрепления и наиболее полного использования интеллектуального потенциала нации. В этой связи особое внимание должно уделяться правовому статусу научных работников, без которых вышеотмеченные структурные изменения нельзя будет воплотить в жизнь.

Федеральным законом 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»⁴ ТК РФ был дополнен главой 52.1, устанавливающей особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей, которая вступила в силу с 1 января 2015 г. Несмотря на то что за истекший период не накопилось достаточного количества правоприменительной практики, уже можно делать определенные выводы об эффективности правового регулирования труда научных работников, а также выделять некоторые проблемы, требующие осмысления и решения.

Прежде всего отметим, что правовой статус научных работников не является единым и однородным, а зависит от организационно-правовой формы и формы собственности организации, в которой работает научный работник.

Д. А. Бочарников выделяет следующие самостоятельные категории научных работников, каждая из которых имеет особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда:

- 1) научные работники Российской академии наук;
- 2) научные работники высших учебных заведений;
- 3) научные работники государственных научно-исследовательских учреждений;
- 4) научные работники коммерческих и некоммерческих юридических лиц;
- 5) иностранные научные работники, вступившие в трудовые отношения на территории РФ⁵.

М. А. Бочарникова выделяет несколько иной состав категорий научных работников:

- а) научные работники научных организаций;
- б) научные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность

² Головина С. Ю. Правовое сопровождение непрерывного профессионального образования и профессиональной мобильности работников в условиях инновационной экономики // Бизнес, менеджмент и право. 2015. № 1. С. 123.

³ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 08.04.2019.

⁴ СЗ РФ. 2014. № 52 (ч. I). Ст. 7554.

⁵ Бочарников Д. А. Специфика научной деятельности как основание дифференциации правового регулирования трудовых отношений научных работников // Журнал российского права. 2014. № 2. С. 106.

по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

- в) научные работники иных организаций, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность⁶.

В настоящее время, с учетом проведенной реформы Российской академии наук⁷, уместно выделять три относительно обособленные группы научных работников:

- научные работники, которые работают в научных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджетов;
- научные работники, работающие в образовательных организациях высшего и дополнительного профессионального образования, финансируемых за счет средств бюджетов;
- научные работники, работающие в организациях, не финансируемых за счет средств бюджетов⁸.

На первую группу работников распространяются преимущественно положения Федерального закона от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»⁹ (далее — Закон о науке и научно-технической политике), подзаконных актов, принятых в соответствии с ним, а также гл. 52.1 ТК РФ.

На вторую группу научных работников, занятых в образовательных организациях высшего и дополнительного профессионального образования, помимо Закона о науке и научно-технической политике, распространяется также действие Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹⁰ (далее — Закон об образовании). При этом в ст. 50 Закона об образовании устанавли-

ваются определенные дополнительные права и обязанности научного работника, работающего в образовательной организации.

Так, научные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, наряду с правами, предусмотренными законодательством о науке и государственной научно-технической политике, имеют право:

- 1) входить в состав коллегиальных органов управления образовательной организацией в соответствии с порядком, установленным уставом образовательной организации;
- 2) участвовать в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации;
- 3) выбирать методы и средства проведения научных исследований, отвечающие мерам безопасности, наиболее полно соответствующие особенностям научных исследований и обеспечивающие их высокое качество;
- 4) бесплатно пользоваться образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами образовательной организации.

Такие научные работники, наряду с обязанностями, предусмотренными законодательством о науке и государственной научно-технической политике, обязаны:

- 1) формировать у обучающихся профессиональные качества по избранным профессии, специальности или направлению подготовки;

⁶ Бочарникова М. А. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : науч.-практ. пособие / отв. ред. Т. Ю. Коршунова. М., 2015.

⁷ Федеральный закон от 27.09.2013 № 253-ФЗ «О Российской академии наук, реорганизации государственных академий наук и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 39. Ст. 4883.

⁸ См., например: Бухарова Н. В. Система материального (денежного) стимулирования труда научных работников отраслевых НИИ (на примере ООО «Газпром ВНИИГАЗ») // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 2. С. 123—126.

⁹ СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4137.

¹⁰ СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

2) развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

«Двойственность» статуса научных работников, работающих в образовательных организациях высшего и дополнительного профессионального образования, которая выражается в распространении на них норм как законодательства о науке, так и законодательства в сфере образования, уже отмечалась в юридической литературе¹¹. На практике в штатные расписания образовательных организаций высшего и дополнительного профессионального образования включаются отдельно должности педагогических работников и должности научных работников. При этом работнику нужно выбрать, на какую именно должность он претендует — профессорско-преподавательскую или же научную. В том случае, когда имеется заинтересованность в обоих видах деятельности, работник устраивается на одну должность и формально, в рамках внутреннего совместительства, занимает другую, на минимальную долю ставки¹².

Следует также отметить, что научные работники, работающие в образовательных организациях высшего образования, подпадают под действие ограничений на занятие трудовой деятельностью, если лицо имеет или имело судимость, а равно и подвергалось уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абз. 3 и 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ в силу распространения на них действия ст. 351.1 ТК РФ. Как указывает Верховный Суд РФ, действие ст. 351.1 ТК РФ распространяется не только на лиц, вступающих в непосредственный контакт с несовершеннолетними по роду их профессиональной деятельности, но и на

весь персонал таких организаций, в том числе административно-управленческий, технический и вспомогательный, поскольку они также осуществляют трудовую деятельность в вышеуказанных сферах и имеют возможность контакта с несовершеннолетними.

Еще одним представляющим интерес вопросом является вопрос о распространении на научного работника действия профессионального стандарта.

В настоящее время Законом о науке и научно-технической политике не предусмотрена обязательность соответствия работника требованиям к квалификации, установленным профессиональным стандартом, профессиональные стандарты для всех научных работников пока не приняты¹³. Однако ст. 52 Закона об образовании обязывает всех работников образовательной организации высшего и дополнительного профессионального образования, в том числе и научных работников, соответствовать требованиям к квалификации, устанавливаемым профессиональным стандартом, и если предположить, что профессиональный стандарт научного работника будет утвержден, то в отсутствие изменений в Законе о науке и научно-технической политике сложится парадоксальная ситуация, при которой на часть научных работников профессиональный стандарт будет распространяться, а на часть — нет.

В отношении третьей группы научных работников следует отметить, что на них будет преимущественно распространяться действие Закона о науке и научно-технической политике и соответствующей главы ТК РФ, однако без действия норм, касающихся деятельности государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджетов. Например, рассмотрим

¹¹ Дашинская З. П., Путило Н. В. Правовой статус научных работников в актах федерального законодательства и законах субъектов Российской Федерации // Ежегодник российского образовательного законодательства. 2012. № 7. С. 49.

¹² Шевченко О. А., Воронцов Д. И. Определение трудового статуса научно-педагогических работников (анализ российского и зарубежного законодательства о научно-технической деятельности) // Вопросы управления. 2014. № 3 (28). С. 212—218.

¹³ В настоящее время принят только профессиональный стандарт «Специалист по научно-исследовательским и опытно-конструкторским разработкам», утвержденный приказом Минтруда России от 04.03.2014 № 121н.

действие постановления Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»¹⁴, которым научным учреждениям (организациям), финансируемым из федерального бюджета, предоставлено право устанавливать для научных работников удлиненный оплачиваемый отпуск¹⁵.

Продолжительность удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого научным работникам, дифференцирована в зависимости от ученой степени и составляет:

- для научных работников, имеющих ученую степень кандидата наук, — 36 рабочих дней,
- научных работников, имеющих ученую степень доктора наук, — 48 рабочих дней.

Соответственно, работники научных организаций, входящих в третью группу, право на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск не имеют, так как организации, в которых они работают, не финансируются за счет средств бюджета.

Данная необоснованная дифференциация в правовом статусе научных работников усугубляется еще и тем обстоятельством, что в настоящее время отсутствует единый нормативно установленный перечень (номенклатура) должностей научных работников.

Определение научного работника, содержащееся в ст. 4 Закона о науке и научно-технической политике, не дает ответа на поставленный вопрос.

Действующие акты подзаконного характера (например, приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»¹⁶, приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»¹⁷, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37¹⁸), во-первых, направлены на решение собственных прикладных задач, а во-вторых, содержат разные по объему сведения.

Отсутствие единого перечня должностей научных работников и связанная с этим терминологическая неопределенность неизбежно приводят к серьезным проблемам в правоприменении.

Например, при издании Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»¹⁹ был употреблен термин не «научные работники», а «научные сотрудники», что на практике привело к увеличению заработной платы тем работникам, в наименовании должностей которых есть слово «научный сотрудник», — старшим, ведущим, главным научным сотрудникам и т.д., а все остальные работники (например, занима-

¹⁴ СЗ РФ. 1994. № 17. Ст. 2002.

¹⁵ Д. А. Бочарников, признавая необходимость установления для научных работников более длительного, по сравнению с общими правилами, периода отдыха, тем не менее считает, что постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень», после вступления в силу ТК РФ не подлежит применению, так как в соответствии со ст. 115 ТК РФ удлиненные отпуска могут предоставляться работникам только на основании ТК РФ либо иного федерального закона. Таким образом, одной из задач совершенствования законодательства о труде научных работников он видит установление на законодательном уровне удлиненной продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, которая должна составлять для кандидатов наук 42 календарных дня, а для докторов наук — 56 календарных дней. См.: Бочарников Д. А. Указ. соч. С. 109.

¹⁶ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 19.10.2015

¹⁷ Российская газета. 2008. № 164.

¹⁸ Документ размещен в СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹ Зайков Д. Е. Научные сотрудники или научные работники: проблема терминологии // Право в Вооруженных Силах. 2015 № 6. С. 117—124.

ющие должность «заведующий сектором») — остались без повышения заработной платы.

В проект федерального закона «О научной, научно-технической и инновационной деятельности в Российской Федерации» включен параграф первый гл. 4 «Субъекты научной, научно-технической и инновационной деятельности», который называется «Ученые» и состоит из семи статей: ст. 34 «Правовой статус ученого», ст. 35 «Государственные гарантии деятельности ученых», ст. 36 «Научные коллективы», ст. 37 «Научные работники», ст. 38 «Аттестация научных работников», ст. 39 «Меры социальной поддержки ученых (исследователей)», ст. 40 «Формы государственного и общественного признания достижений ученых». В этой связи следует согласиться с мнением Ю. В. Степаненко, который указывает на необходимость точного раскрытия в законопроекте понятия «статус ученого», выяснения его правовой природы, содержания и правовых связей с такими понятиями, предусмотренными в действующих нормативных правовых актах РФ, как «ученый-исследователь», «ведущие ученые», «молодые ученые», «выдающиеся ученые»²⁰. Также необходимым, на наш взгляд, является использование правового приема, аналогичного использованному в Законе об образовании, когда Правительству РФ федеральным законом (ст. 46 Закона об образовании) предоставлены полномочия по определению единой номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, но только в отношении закрепления при реформировании законодательства о науке номенклатуры научных работников и руководителей научных организаций.

Для научных работников зарубежных стран также характерно деление на работников, за-

нятых в университетском секторе, и работников научных организаций, как государственного, так и частного сектора. Во Франции преподаватели университетов и научные работники государственных лабораторий имеют статус государственных служащих, что, впрочем, не рассматривается в отечественной доктрине как обстоятельство, полезное для научного процесса и науки в целом²¹.

В Бельгии, Испании и Италии научно-педагогические работники также могут выступать в качестве государственных служащих, однако в этих странах возможен прием на работу «договорных» научно-педагогических работников, не состоящих на государственной службе (в том числе из числа иностранных ученых)²².

Определенную проблему в правовом регулировании труда научных работников представляет ч. 1 ст. 336.1 ТК РФ, предусматривающая, что трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров, а также ч. 5 той же статьи, закрепляющая возможность продления срочных трудовых договоров с научными работниками.

Очевидно, что прообразом этих положений послужили аналогичные нормы ст. 332 ТК РФ в отношении лиц профессорско-преподавательского состава.

До включения в ТК РФ главы 52.1 ТК РФ норм о срочном характере трудового договора с научным работником не существовало и трудовые договоры с научными работниками должны были носить бессрочный характер.

В юридической литературе отмечается, что проведение фундаментальных исследований требует трудового договора на неопределенный срок, поэтому переход на систему срочных трудовых договоров не всегда успешен с точки зрения сохранения преемственности в науке

²⁰ Степаненко Ю. В. Каким будет новый закон о науке: некоторые предположения // Административное право и процесс. 2017. № 9. С. 16—20.

²¹ Гордеева Н. А. Статус научного работника // Вестник Российской академии наук. 1998. Т. 68. № 7. С. 616.

²² Кашкин С. Ю. Правовой статус научно-педагогических работников в государствах Европейского Союза и Северной Америки: сравнительный анализ // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 1. С. 233.

и создания научных школ. Для прикладных исследований срочный трудовой договор может быть уместен только для обеспечения конкуренции в науке²³.

Некоторые ученые-трудовики прямо критикуют получившую широкое распространение в последнее время практику многократного перезаключения срочного трудового договора с научно-педагогическими работниками, называя ее инструментом неустойчивой занятости²⁴.

Вместе с тем практика заключения срочных трудовых договоров с научными работниками достаточно распространена за рубежом.

Так, в Германии действует *Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft* — Закон о срочных трудовых договорах в науке от 12 апреля 2007 г., в соответствии с которым научные работники, которые не получили докторскую степень, могут быть наняты на срок до шести лет. После получения докторской степени разрешается срок до шести лет, в области медицины — до девяти лет. Если докторская степень будет получена менее чем через шесть лет после начала работы, «неиспользованное время» до получения докторской степени может быть добавлено к шести годам после ее получения²⁵.

В некоторых исследованиях отмечается рост срочных трудовых договоров в голландских университетах в отношении научных и преподавательских кадров с 43 % в 1999 г. до 62 % в 2014 г.²⁶

В США наблюдается рост временной занятости не только в секторе академической, но и в

секторе коммерческой науки. В связи с ростом затрат на производство продукции и усиливающейся при этом конкуренцией многие фармацевтические и биотехнологические компании начали использовать временных работников на должностях, которые ранее занимали постоянные сотрудники.

Кроме того, появились кадровые агентства, работающие по модели частного агентства занятости, специализирующиеся на найме именно научных сотрудников. При этом спрос на работу временного персонала привел к улучшению условий найма по контракту. Срок контракта в среднем составляет от 3 месяцев до 2 лет. Многие кадровые агентства предлагают конкурентоспособные почасовые ставки и щедрые льготы, включая медицинское обслуживание, пенсионные планы, а также отпускные и больничные. В некоторых случаях пакеты льгот агентства конкурируют с теми, которые предлагаются обычным корпоративным сотрудникам. Высоко ценимым долгосрочным подрядчикам часто предлагают постоянную работу в компаниях-клиентах после или во время их контрактного периода²⁷.

В Ирландии также отмечается рост научно-педагогических работников, с которыми заключаются краткосрочные контракты, особенно в начале их карьеры. Причиной такого явления авторы называют снижение финансирования по некоторым направлениям, в том числе гуманитарным, которые не всегда могут показать свое прикладное, «рыночное» значение²⁸.

²³ Батусова Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах : монография / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Контракт, 2015. 132 с.

²⁴ Лютов Н. Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 18—21.

²⁵ URL: <https://www.oei.fu-berlin.de> (дата обращения: 10.04.2019).

²⁶ *Waijjer C. J. F., Belder R., Sonneveld H., Bochove C. A. van, Weijden I. C. M. van der.* Temporary contracts: effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates // Higher Education. 2017. Vol. 74. Iss. 2. Pp. 321—339. URL: <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0050-8>.

²⁷ *Mintz C.* Short-Term Science // URL: <https://www.sciencemag.org/careers/2007/12/short-term-science> (дата обращения: 04.05.2019).

²⁸ *Ivancheva M., O'Flynn M.* Between Career Progression and Career Stagnation: Casualisation, Tenure, and the Contract of Indefinite Duration in Ireland // Academic Labour, Unemployment and Global Higher Education. London : Palgrave Macmillan, 2016. Pp. 167—184.

Срочный трудовой договор заключается с научными работниками учреждений, занимающихся научными исследованиями и разработками, в Республике Молдова²⁹.

Вообще, следует отметить, что за рубежом основная доля научных работников приходится на сектор «частной», прикладной науки. Об этом свидетельствуют статистические данные о финансировании науки в России и за рубежом. В России основной источник финансирования науки — средства государства (67,8 %). В развитых стра-

нах их доля значительно ниже: в США — 33,4 %, Германии — 30,3 %, Японии — 16,4 %, Израиле — 14,8 %, а наиболее существенный источник финансирования — средства предпринимательского сектора: в Японии — 76,5 %, Китае — 73,9 %, Южной Корее — 73,7 %. В некоторых государствах значительна доля иностранных источников: в Израиле — 42,8 %, Великобритании — 17 %, Швеции — 10,9 %³⁰. Возможно, этими факторами и объясняется определенная неустойчивость в характере занятости научных работников.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Батусова Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах : монография / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Контракт, 2015. — 132 с.
2. Бочарников Д. А. Специфика научной деятельности как основание дифференциации правового регулирования трудовых отношений научных работников // Журнал российского права. — 2014. — № 2. — С. 101—109.
3. Бочарникова М. А. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : научно-практическое пособие / отв. ред. Т. Ю. Коршунова. — М., 2015.
4. Головина С. Ю. Правовое сопровождение непрерывного профессионального образования и профессиональной мобильности работников в условиях инновационной экономики // Бизнес, менеджмент и право. — 2015. — № 1. — С. 123—127.
5. Гордеева Н. А. Статус научного работника // Вестник Российской академии наук. — 1998. — Т. 68. — № 7. — С. 615—620.
6. Дацинская З. П., Путило Н. В. Правовой статус научных работников в актах федерального законодательства и законах субъектов Российской Федерации // Ежегодник российского образовательного законодательства. — 2012. — № 7. — С. 49—66.
7. Зайков Д. Е. Научные сотрудники или научные работники: проблема терминологии // Право в Вооруженных Силах. — 2015. — № 6. — С. 117—124.
8. Кашкин С. Ю. Правовой статус научно-педагогических работников в государствах Европейского Союза и Северной Америки: сравнительный анализ // Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 1. — С. 233—235.
9. Лютов Н. Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 4. — С. 18—21.
10. Степаненко Ю. В. Каким будет новый закон о науке: некоторые предположения // Административное право и процесс. — 2017. — № 9. — С. 16—20.
11. Шевченко О. А., Воронцов Д. И. Определение трудово-правового статуса научно-педагогических работников (анализ российского и зарубежного законодательства о научно-технической деятельности) // Вопросы управления. — 2014. — № 3 (28). — С. 212—218.

²⁹ Батусова Е. С. Указ. соч.

³⁰ Эзрох Ю. С., Каранова С. О. Управление отечественной наукой в зеркале зарубежного опыта // ЭКО. 2015. № 7. С. 73.

12. Эзрох Ю. С., Каранова С. О. Управление отечественной наукой в зеркале зарубежного опыта // ЭКО. — 2015. — № 7. — С. 73—92.
13. Ivancheva M., O'Flynn M. Between Career Progression and Career Stagnation: Casualisation, Tenure, and the Contract of Indefinite Duration in Ireland // Academic Labour, Unemployment and Global Higher Education. — London : Palgrave Macmillan, 2016. — Pp. 167—184.
14. Mintz C. Short-Term Science // URL: <https://www.sciencemag.org/careers/2007/12/short-term-science>.
15. Waaijer C. J. F., Belder R., Sonneveld H., Bochove C. A. van, Weijden I. C. M. van der. Temporary contracts: effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates // Higher Education. — 2017. — Vol. 74. — Iss. 2. — Pp. 321—339. — URL: <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0050-8>.

Материал поступил в редакцию 10 апреля 2019 г.

THE LEGAL STATUS OF ACADEMIC RESEARCHERS IN RUSSIA AND FOREIGN COUNTRIES³¹

CHERNYKH Nadezhda Vyacheslavovna, PhD in Law, Associate Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
Nvchernyh@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

Abstract. *The article deals with the legal status of researchers in Russia and some foreign countries, classifies categories of researchers in Russia and highlights the main aspects of their legal status, identifies some problems of their legal status associated with short-term employment contracts. The author analyses the legislation covering each category of researchers on the basis of the division of the categories of researchers proposed by the author and the problems associated with unreasonable differentiation in the status of researchers. Special attention is paid to scientific workers working in educational institutions of higher and additional vocational education due to additional rights and duties, as well as in connection with the qualification requirements specified in the Professional Standard. Also, the paper highlights the problems of terminological nature, for elimination of which the author proposes to approve a uniform nomenclature of positions of researchers. The article critically evaluates the practice of transition to the conclusion of short-term employment contracts with researchers, analyzes the phenomenon of conclusion of fixed-term employment contracts in foreign countries.*

Keywords: *scientific workers in Russia and abroad, categories of researchers, unreasonable differentiation, fixed-term employment contract, professional standard of a researcher.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Batusova E. S. Pravovoe regulirovanie srochnyh trudovyh dogovorov v Rossii i nekotoryh zarubezhnyh stranah : monografiya / otv. red. Yu. P. Orlovskij. — M. : Kontrakt, 2015. — 132 s.
2. Bocharnikov D. A. Specifika nauchnoj deyatel'nosti kak osnovanie differenciacii pravovogo regulirovaniya trudovyh otnoshenij nauchnyh rabotnikov // Zhurnal rossijskogo prava. — 2014. — № 2. — S. 101—109.
3. Bocharnikova M. A. Osobennosti regulirovaniya truda nauchnyh rabotnikov, rukovoditelej nauchnyh organizacij, ih zamestitelej // Osobennosti pravovogo regulirovaniya trudovyh otnoshenij otдел'nyh kategorij rabotnikov : nauchno-prakticheskoe posobie / otv. red. T. Yu. Korshunova. — M., 2015.

³¹ The study has been carried out with the financial support of RFBR within the framework of scientific project No. 18-29-15032.

4. Golovina S. Yu. Pravovoe soprovozhdenie nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya i professional'noj mobil'nosti rabotnikov v usloviyah innovacionnoj ekonomiki // *Biznes, menedzhment i pravo*. — 2015. — № 1. — S. 123—127.
5. Gordeeva N. A. Status nauchnogo rabotnika // *Vestnik Rossijskoj akademii nauk*. — 1998. — Т. 68. — № 7. — S. 615—620.
6. Dashchinskaya Z. P., Putilo N. V. Pravovoj status nauchnyh rabotnikov v aktah federal'nogo zakonodatel'stva i zakonah sub»ektov Rossijskoj Federacii // *Ezhegodnik rossijskogo obrazovatel'nogo zakonodatel'stva*. — 2012. — № 7. — S. 49—66.
7. Zajkov D. E. Nauchnye sotrudniki ili nauchnye rabotniki: problema terminologii // *Pravo v Vooruzhennyh Silah*. — 2015. — № 6. — S. 117—124.
8. Kashkin S. Yu. Pravovoj status nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov v gosudarstvah Evropejskogo Soyuza i Severnoj Ameriki: sravnitel'nyj analiz // *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. — 2016. — № 1. — S. 233—235.
9. Lyutov N. L. Srochnyj trudovoj dogovor kak instrument neustojchivoj zanyatosti: mnogokratnoe perezaklyuchenie i vozmozhnost' zaklyucheniya s nauchno-pedagogicheskimi rabotnikami // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2018. — № 4. — S. 18—21.
10. Stepanenko Yu. V. Kakim budet novyj zakon o nauke: nekotorye predpolozheniya // *Administrativnoe pravo i process*. — 2017. — № 9. — S. 16—20.
11. Shevchenko O. A., Voroncov D. I. Opredelenie trudopravovogo statusa nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov (analiz rossijskogo i zarubezhnogo zakonodatel'stva o nauchno-tekhnicheskoy deyatel'nosti) // *Voprosy upravleniya*. — 2014. — № 3 (28). — S. 212—218.
12. Ezroh Yu. S., Karanova S. O. Upravlenie otechestvennoj naukoj v zerkale zarubezhnogo opyta // *EKO*. — 2015. — № 7. — S. 73—92.