Научный потенциал страны и некоторые проблемы правового регулирования труда научных работников

ЛОМАКИНА Любовь Александровна, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент
Россия, 117218, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34
E-mail: lomakina_la@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы регулирования труда научных работников в контексте развития научного потенциала Российского государства. На основе анализа нормативных правовых актов об оплате труда научных работников рассматриваются некоторые вопросы, связанные с терминологией, используемой в нормативных правовых актах о регулировании их труда. Работники науки обладают особым правовым статусом, поэтому их труд регулируется как общими, так и специальными правовыми нормами, обеспечивающими учет различных факторов и отражающими многообразие видов профессиональной деятельности научных работников.

Использование в нормативных правовых актах последних лет термина «научный сотрудник» вместо общеустановленного «научный работник» вводит в заблуждение правоприменителя. Между тем словосочетание «научный сотрудник» является лишь частью названия должности, которую занимают научные работники по таким должностям, как главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник и др.

Трудовые отношения между научным работником и работодателем оформляются трудовым договором. Появление в нормативных правовых актах словосочетания «эффективный контракт» не свидетельствует о том, что с научным работником заключается контракт, а не трудовой договор, так как эффективный контракт — это фактически трудовой договор с работником, конкретизирующий условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника.

Во всех нормативных правовых актах, регламентирующих труд научных работников, целесообразно придерживаться единой терминологии, установленной Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно: научный работник, трудовой договор. Нормативные правовые акты, регламентирующие труд научных работников и содержащие термины «трудовой контракт» и «научный сотрудник», должны быть приведены в соответствие с Трудовым кодексом.

Ключевые слова: научный работник, научный сотрудник, трудовой договор, эффективный контракт, научные кадры, научный потенциал, критерии оценки эффективности труда, единая терминология, эффективность правовых норм.

Для цитирования: Ломакина Л. А. Научный потенциал страны и некоторые проблемы правового регулирования труда научных работников // Журнал российского права. 2020. № 8. С. 84—93. DOI: 10.12737/jrl.2020.096

Развитие научного потенциала является приоритетной задачей Российского государства, призванной обеспечить рост экономики и благосостояния страны. Научный потенциал общества — это реальные возможности, которыми обла-

дает общество для осуществления научных исследований и использования их результатов в социальной практике¹.

¹ См.: *Каширин В. П.* Методология науки: учеб. пособие. Красноярск, 2007. С. 106; *Ке-*

Не вдаваясь в детальный анализ такого многогранного понятия, как научный потенциал, и различных подходов к его определению, в рамках исследуемой проблемы укажем на основные его составляющие — кадры, средства, материально-техническая база, информационное обеспечение.

Эффективность научного потенциала зависит от каждой из его составляющих частей, а также их взаимодействия; их сбалансированность является основным условием полной его реализации, поскольку отставание одной из них выступает сдерживающим фактором.

Развитие научного потенциала среди прочих мер предполагает повышение эффективности и результативности государственных расходов на их поддержку, в том числе реформирование в сфере науки и образования системы оплаты труда научных работников, устанавливающей зависимость оплаты труда от достигнутых результатов работы и ее эффективности².

Вопросы повышения эффективности осуществления в нашей стране научной деятельности, трансформации науки и технологий в ключевой фактор развития России, а также влияние на решение этих вопросов изменений системы оплаты труда научных работников неоднократно становились предметом научной дискуссии³.

В рамках настоящей статьи рассматриваются трудовое законода-

тельство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и регулирующие труд научных работников.

Такое внимание вызвано тем, что в нормативных правовых актах появились новые термины и понятия, а их неоднозначность вызывает некоторые сложности у правоприменителей и оказывает негативное влияние на правоприменительную практику, имеет определенный научный интерес.

Работники науки обладают особым правовым статусом, их труд регулируется как общими правовыми нормами, так и специальными, обеспечивающими учет различных факторов, регламентирующих их труд, отражающими многообразие видов профессиональной деятельности.

Так, в ТК РФ включена гл. 52¹, которая посвящена особенностям регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей. Наряду с этим правовой статус научных работников, а также правовые основы оценки квалификации, критерии этой оценки определяются Федеральным законом от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (далее — Федеральный закон № 127-ФЗ).

Согласно п. 1 ст. 4 Федерального закона № 127-ФЗ научным работником (исследователем) является гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью.

Должности научных работников предусматриваются в штатных расписаниях научных организаций, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность (далее — научные орга-

меров В. Е. Современный философский словарь. URL: http://mirslivare.com/content_fil/nauchnyj-potencial-obshhestva-5483.html.

² См. распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года».

³ См., например: Путило Н. В., Шуплецова Ю. И. Правовое регулирование научной деятельности в Российской Федерации: общие тенденции через призму частных проблем // Управление наукой: теория и практика. 2019. Т. 1. № 1. С. 96—109.

низации) (абз. 2 п. 1 ст. 4 Федерального закона № 127-ФЗ).

Штатное расписание научных организаций формируется на основании разд. II «Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях» Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее — Квалификационный справочник), утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37. Он содержит квалификационные характеристики более 240 наименований должностей, в том числе по должностям научных работников.

Согласно Порядку применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденному постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9 (далее — Порядок применения Единого квалификационного справочника), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности (п. 1).

Таким образом, рассматриваемые правовые акты содержат исчерпывающий перечень должностей научных работников.

Квалификационные характеристики по каждой должности состоят из трех разделов: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации» (п. 5 Порядка применения Единого квалификационного справочника)⁴.

Квалификационные характеристики служат основой для разработки должностных инструкций⁵, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации конкретного производства. Следовательно, наименование должностей научных работников в штатном расписании научной организации и их квалификационные характеристики должны соответствовать постановлению Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37.

Из анализа квалификационных характеристик усматривается, что научно-исследовательской работой занимаются следующие работники научной организации: директор и его заместители, ученый

жит перечень основных функций, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность. Раздел «Должен знать» содержит основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний нормативных правовых актов, методов и средств, которые работник должен уметь применять при выполнении должностных обязанностей. Раздел «Требования к квалификации» определяет уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения возложенных на него обязанностей, и требуемый стаж работы.

⁵ Роструд в письме от 31 октября 2007 г. № 4412-6 указал: несмотря на то что в ТК РФ не содержится упоминания о должностной инструкции, она является важным документом, содержанием которого являются не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности. Поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения. Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ.

⁴ Раздел «Должностные обязанности» квалификационных характеристик содер-

секретарь, заведующие научно-исследовательским отделом (отделением, лабораторией) института, заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией) учреждения; заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (отделения, лаборатории) института, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник. В отдельных организациях могут быть в установленном законом порядке введены должности научных руководителей научных организаций, которые определяют основные направления научной деятельности и по своим функциональным обязанностям являются научными работниками⁶.

В целях детализации условий оплаты труда должности научных работников организаций поделены на профессиональные квалификационные группы приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н, которым утвержден перечень должностей научных работников и руководителей структурных подразделений, занимающихся научной деятельностью.

Согласно абз. 6 подп. «а» п. 1 Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее — Указ № 597) Правительство РФ должно было обеспечить повышение к 2018 г. средней заработной платы научных сотрудников до 200% исходя из средней заработной платы соответствующего региона.

Как видим, на основании данного Указа в качестве субъектов, имеющих право на повышение заработной платы, указаны такие лица,

как «научные сотрудники». Думается, что такая позиция законодателя была лишь техническим упущением, а не обдуманным решением.

Законодатель не раскрывает понятие «научный сотрудник»⁷. Словосочетание «научный сотрудник» является лишь частью названия должности, которую занимают научные работники по таким должностям, как главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, младший научный сотрудник, что следует из Квалификационного справочника.

В Указе № 597 в целях сохранения кадрового потенциала отсутствует обоснование повышения средней заработной платы для какой-либо отдельной группы научных работников, а в Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 1 декабря 2016 г. № 642, определено, что повышение

⁶ Единственным документом, который не является нормативным правовым актом, рассматривающим перечень относящихся к научным сотрудникам лиц, является форма федерального статистического наблюдения ЗП-наука «Сведения о численности и оплате труда работников организаций, осуществляющих научные исследования и разработки, по категориям персонала», утв. приказом Федеральной службы государственной статистики от 25 декабря 2017 г. № 864». Согласно указанной форме к научным сотрудникам относятся: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник и младший научный сотрудник. В силу п. 10 Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утв. постановлением Правительства РФ от 13 августа 1997 г. № 1009, указанный приказ, являясь техническим актом, не относится к нормативным правовым актам, подлежащим государственной регистрации в Минюсте России, не применяется для определения содержания понятия «научные сотрудники».

⁷ См. п. 8 ст. 5 Федерального закона № 127-ФЗ.

престижа и привлекательности научной сферы деятельности является задачей государственной важности и указано, что научные кадры — это научные работники (п. «в» ст. 11). То есть научные кадры — это важная составляющая научного потенциала государства, от усилий и результативности научных исследований которых зависит благосостояние нашей страны.

Кроме того, в соответствии с п. 1 ст. 4 Федерального закона № 127-ФЗ оценка научной квалификации научных работников и иных лиц, осуществляющих научную (научно-техническую) деятельность, обеспечивается государственной системой научной аттестации.

Полагаем, что лицо, которое занимается научной и (или) научно-технической деятельностью и имеет ученую степень доктора наук или кандидата наук и (или) ученое звание профессора или доцента по кафедре или специальности, признается научным работником.

Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей, как уже было сказано выше, закреплены в гл. 52¹ ТК РФ. Как наименование стороны трудового отношения при заключении трудовых договоров всегда используется термин «работник», а не «сотрудник».

Анализируя рассматриваемую проблему, касающуюся терминологических неточностей при использовании термина «научный сотрудник» вместо «научный работник», подчеркнем, что согласно ч. 3 ст. 336¹ ТК РФ перечень должностей научных работников, которые замещаются по конкурсу, а также порядок проведения указанного конкурса регламентируются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласо-

ванию с федеральным органом исполнительной власти, исполняющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В приложении № 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 2 сентября 2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» дан перечень должностей научных работников, который не противоречит Квалификационному справочнику.

По конкурсу замещаются следующие должности научных работников: заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе, главный (генеральный) конструктор, директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации, руководитель научного и (или) научно-технического проекта, заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории), заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории), заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности), главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник (инженер-исследователь).

Учитывая, что Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие труд научных работников, не раскрывают такое понятие, как «научный сотрудник», правоприменительно необходимо в своей работе руководствоваться нормативными правовыми актами, которые регламентируют отношения в сфере науки и

используют общеустановленное понятие «научные работники».

Отдельного внимания заслуживает вопрос о руководителе структурного подразделения научной организации как научном работнике, ответ на который имеет теоретическое и практическое значение.

Относится ли руководитель структурного подразделения научной организации к научным работникам, определяется функциональной составляющей структурного подразделения, которое он возглавляет; она должна быть отражена в положениях об указанных подразделениях. Кроме того, его должностные обязанности должны соответствовать должностным обязанностям, закрепленным в Порядке применения Единого квалификационного справочника, которые отражают научный характер деятельности руководителя структурного подразделения. Справедливости ради отметим, что руководитель структурного подразделения, занимаясь научной работой, координирует работу научных работников, входящих в подразделение, что оказывает положительное влияние на результаты научных исследований.

По нашему мнению, применение Указа № 597 в части повышения заработной платы должно распространяться на всех научных работников, в том числе на руководителей структурных подразделений (отделов, секторов и др.)⁸. Независимо от

сроков наступления того или иного юридически значимого обстоятельства нарушенное право должно быть восстановлено.

Кроме того, исполнение Указа № 597 возможно лишь при выполнении правоприменителем определенных условий, установленных данным Указом: наличие в научной организации плана мероприятий по повышению эффективности ее деятельности, совершенствование системы оплаты труда, разработка оптимизационных мер, разработка положений об оплате труда работников, в которых устанавливаются показатели эффективности работы и их применение, а также заключение дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем научной организации, в котором устанавливаются его обязанности о необходимости достижения показателей соотношения средней заработной платы работников соответствующих категорий, занятых в научной организации, и средней заработной платы в соответствующем субъекте РФ.

Также отметим: в нормативных правовых актах, регламентирующих трудовые отношения, в том числе работников науки, например в Указе № 597 (подп. «е» п. 1), появился термин «трудовой контракт». Появление словосочетания «эффективный контракт» в нормативных правовых актах, регламентирующих труд научных работников, привносит определенные сложности в правоприменительную практику, так как не ясно, на основании какого документа возникают отношения научных работников с работодателем: на основе трудового договора или контракта?

⁸ См. п. 8 Правил использования в 2015—2017 гг. бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения РФ, Министерству труда и социальной защиты РФ, Министерству образования и науки РФ и Министерству культуры РФ в целях реализации указов Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по

реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников, утв. постановлением Правительства РФ от 6 декабря 2014 г. № 1331 (утр. силу).

Кодекс законов о труде, на смену которому пришел ТК РФ, содержал понятия как трудового договора и соглашения, так и трудового контракта, не разграничивая их и рассматривая в качестве синонимов. Так, в Словаре русских синонимов и сходных по смыслу выражений термины «договор», «соглашение» и «контракт» имеют одну смысловую природу⁹. Возникновение трудовых отношений по КЗоТ РФ было возможно на основании как трудового договора, так и контракта. Отметим, что наименование соглашения, на основании которого между работником и работодателем возникало трудовое отношение, не имело правового различия. Однако с принятием Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и Трудового кодекса РФ на законодательном уровне было установлено четкое разграничение терминов «контракт» и «договор». Из трудового законодательства термин «контракт» был исключен.

Законодательство о государственной службе предусматривает заключение служебного контракта¹⁰, а трудовое законодательство — трудовой договор. Так как труд работников науки регламентируется ТК РФ, основанием для их возникновения является трудовой договор, что предусмотрено ст. 15, 16 и 56 ТК РФ.

В Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муници-

пальных) учреждениях на 2012—2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, дано определение понятия «эффективный контракт» — трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки¹¹.

Стимулирующие выплаты играют важную роль в процессе труда, они способствуют достижению поставленных целей максимально эффективно и в кратчайшие сроки. Для этого разрабатываются различные формы мотивации и стимулирования труда, которые должны быть увязаны с иными системами поощрения, что позволит оценивать эффективность работы научного работника на основании качественных и количественных характеристик его труда, профессиональных качеств и проч.¹²

Условия поощрительных выплат должны быть направлены на достижение высоких показателей работы научных работников, т. е. они должны быть эффективными, учитывать особенности того или иного научного учреждения и найти от-

⁹ См.: *Абрамов Н.* Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений. 7-е изд. М., 1999. См. также: *Большой толковый словарь русского языка* / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб., 1998; *Ожегов С. И., Шведова Н. Ю.* Толковый словарь русского языка. М., 1992; *Ефремова Т. Ф.* Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: в 2 т. 2-е изд. М., 2001. Т. 1.

¹⁰ См. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации».

¹¹ Термин «контракт» при регулировании трудовых отношений в бюджетной сфере нашел воплощение и в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 6 ст. 47). В указанной норме Закона установлено, что конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами).

¹² См.: *Права работодателей в трудовых отношениях* / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М., 2009. С. 26—27. (Гл. 1: Общая характеристика правового статуса работодателя; автор — Т. Ю. Коршунова).

ражение в положениях об оплате труда.

Конкретизация условий оплаты труда является обязательным элементом любого трудового договора, который заключается с научным работником, а при наличии трудовых отношений в трудовой договор должны быть внесены соответствующие изменения в установленном законом порядке (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Сказанное дает основание для следующих выводов. Законодатель, пытаясь привнести свое, присущее исключительно для регламентации труда научных работников, в нормативных правовых актах, регулирующих их труд, стал использовать такие термины, как «научный сотрудник», «эффективный контракт».

Необходимо установление особенностей правового регулирования трудовых отношений научных работников, которые обуславливаются их особым правовым статусом, так как использование их трудового потенциала отличается от общих условий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. При этом следует иметь в виду, что использование в нормативных правовых актах различных правовых понятий, регламентирующих сходное правоотношение другой отрасли права, влияет на эффективность правовых норм, регулирующих труд работников науки. Нельзя не отметить, что этим не ограничивается их разрушительное действие. Это приводит к нарушению единства терминологии трудового права и, как следствие, подрывает устоявшуюся практику применения тех или иных правовых норм, вводит в заблуждение правоприменителя и не способствует развитию научного потенциала.

По мнению А. С. Пиголкина, эффективность законодательства и правового регулирования зависит от уровня законодательной техники. Точность и ясность правовых формулировок, единообразие употребления понятий, их логическая связь

и последовательность определяют эффективность нормативных решений¹³. Правильно писал С. С. Алексеев еще в 1970-е гг., что недоучет использования законодательной техники может привести к отрицательным последствиям¹⁴.

Поэтому едва ли следует согласиться с необходимостью введения в нормативных правовых актах, регламентирующих труд научных работников, таких терминов, как «эффективный контракт», «научный сотрудник», тем более, что нормативные правовые акты, включая федеральные законы, содержащие нормы трудового права, должны соответствовать ТК РФ. Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам (ч. 3—10 ст. 5 ТК РФ). В случае их несоответствия должны применяться нормы ТК РФ. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ (ч. 5 ст. 5 ТК РФ). Трудовой кодекс РФ имеет высшую юридическую силу в системе законодательных актов о труде Российской Федерации и оперирует понятиями «научный работник» и «трудовой договор». На наш взгляд, во всех нормативных правовых актах, регламентирующих труд научных работников, необходимо придерживаться единой терминологии.

Таким образом, нормативные правовые акты, регламентирующие труд научных работников, которые содержат термины «трудовой контракт» и «научный сотрудник», должны быть приведены в соответствие с Трудовым кодексом РФ и Федеральным за-

¹³ См.: Научные основы советского творчества. М., 1981. С. 254—267.

¹⁴ См.: Алексеев С. С. Общая теория социалистического права. Вып. 3. Свердловск, 1965. С. 155.

коном от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике», а также дру-

гими нормативными правовыми актами, регламентирующими труд научных работников.

Библиографический список

Абрамов Н. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений. 7-е изд. М., 1999.

Алексеев С. С. Общая теория социалистического права. Вып. 3. Свердловск, 1965.

Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб., 1998.

Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: в 2 т. 2-е изд. М., 2001. Т. 1.

Каширин В. П. Методология науки: учеб. пособие. Красноярск. 2007.

Кемеров В. Е. Современный философский словарь. URL: http://mirslovari.com/content_fil/nauchnyj-potencial-obshhestva-5483.html.

Научные основы советского правотворчества. М., 1981.

Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1992.

Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М., 2009.

Путило Н. В., Шуплецова Ю. И. Правовое регулирование научной деятельности в Российской Федерации: общие тенденции через призму частных проблем // Управление наукой: теория и практика. 2019. Т. 1. № 1.

Scientific Potential of the Country and Some Issues of Regulating the Work of Scientific Workers

L. A. Lomakina, Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, Moscow 117128, Russian Federation

E-mail: lomakina_la@mail.ru

DOI: 10.12737/jrl.2020.096

The article deals with the issues of regulating the work of scientific worker in the context of the development of the scientific potential of our country. Scientific personnel is an important component of the state's scientific potential. Based on the analysis of normative legal acts regulating the remuneration of scientific workers, some issues related to the terminology in the normative legal acts regulating their work are considered. Scientific workers have a special legal status, so their work is regulated by both general legal norms and special ones that take into account various factors that reflect the diversity of professional activities of scientific workers.

The use of such a term as “researcher” in the place of the generally established “scientific worker” in regulatory legal acts of recent years is misleading for law enforcement. Meanwhile, the “researcher” is only part of the title of the position held by scientists in such positions as chief researcher, leading researcher, and others.

Labor relations between a scientific worker and an employer are formed by an employment contract. The appearance of such a phrase as “effective contract” in normative legal acts does not mean that it is not an employment contract, but a contract, since an effective contract is actually an employment contract with an employee, which specifies the terms of remuneration, indicators and criteria for evaluating the employee's performance.

Therefore, it is advisable in all regulatory legal acts regulating the work of scientific worker to adhere to the same terminology established by the Labor Code of the Russian Federation: a scientific worker, an employment contract. Normative legal acts regulating the work of scientific workers, which contain such terms as “employment contract” and “scientific worker” should be given in accordance with the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: scientific worker, researcher, employment contract, effective contract, scientific staff, scientific potential, criteria for evaluating labor efficiency, common terminology, effectiveness of legal norms.

For citation: Lomakina L. A. Scientific Potential of the Country and Some Issues of Regulating the Work of Scientific Workers. *Zhurnal rossijskogo prava* = *Journal of Russian Law*, 2020, no. 8, pp. 84—93. DOI: 10.12737/jrl.2020.096 (In Russ.)

References

- Abramov N. Slovar' russkikh sinonimov i skhodnykh po smyslu vyrazheniy. 7th ed. Moscow, 1999.
- Alekseev S. S. Obshchaya teoriya sotsialisticheskogo prava. Iss. 3. Sverdlovsk, 1965.
- Bol'shoy tolkovyy slovar' russkogo yazyka. Ed. by S. A. Kuznetsov. St. Petersburg, 1998.
- Efremova T. F. Novyy slovar' russkogo yazyka. Tolkovo-slovoobrazovatel'nyy. 2nd ed. Moscow, 2001. Vol. 1.
- Kashirin V. P. Metodologiya nauki: ucheb. posobie. Krasnoyarsk, 2007.
- Kemerov V. E. Sovremennyy filosofskiy slovar'. Available at: http://mirslovarei.com/content_fil/nauchnyj-potencial-obshhestva-5483.html.
- Nauchnye osnovy sovetskogo pravotvorchestva. Moscow, 1981.
- Ozhegov S. I., Shvedova N. Yu. Tolkovyy slovar' russkogo yazyka. Moscow, 1992.
- Prava rabotodateley v trudovykh otnosheniyakh. Ed. by A. F. Nurtdinova, L. A. Chikanova. Moscow, 2009.
- Putilo N. V., Shupletsova Yu. I. Pravovoe regulirovanie nauchnoy deyatel'nosti v Rossiyskoy Federatsii: obshchie tendentsii cherez prizmu chastnykh problem. Upravlenie naukoj: teoriya i praktika, 2019, vol. 1, no. 1.
-
-