

Л. А. Киселёва, старший преподаватель кафедры правового обеспечения экономической деятельности Академии управления при Президенте Республики Беларусь

УДК 349.2

## ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

### Аннотация

Статья посвящена исследованию правового регулирования рабочего времени и времени отдыха научных работников. Автор обращает внимание на необходимость установления специальных правовых норм, регулирующих рабочее время и время отдыха научных работников, с учетом особой специфики их труда. В статье анализируются нормы законодательства Казахстана, Туркменистана и Украины, закрепляющие особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха указанной категории работников. Автором сформулированы теоретические выводы и предложения по дальнейшему совершенствованию законодательства о труде Республики Беларусь, направленные на повышение эффективности норм, регулирующих режим труда и отдыха научных работников.

**Ключевые слова:** научные работники, рабочее время, время отдыха, сокращенное рабочее время, гибкий режим рабочего времени, дистанционная работа, творческий отпуск.

### Введение

Особенности научной деятельности, огромная социальная и государственная значимость научно-исследовательской работы обуславливают необходимость установления в отношении научных работников особого режима труда и отдыха. В условиях информационного общества, быстрого развития компьютерных технологий и активного проникновения их во все сферы общественной жизни, в том числе в научную среду, открываются широкие возможности для предоставления научным работникам свободного режима рабочего времени.

Развитие интеграционных процессов, опыт зарубежных стран свидетельствуют о необходимости дифференцированного подхода к правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха научных работников, что позволит более полно реализовать их права и обязанности в процессе осуществления научно-исследовательской деятельности и в целом повысит ее эффективность,

будет способствовать реализации целей и задач государственной научно-технической политики.

Представителями юридической науки Беларуси недостаточно внимания уделяется исследованию правового регулирования рабочего времени и времени отдыха научных работников. Среди российских ученых, которые анализируют теоретические аспекты правовой регламентации рабочего времени и времени отдыха научных работников и отмечают проблемные вопросы изучаемой темы, укажем С. Воронцова, В. Сойфера, Д. А. Бочарникова, М. А. Бочарникову, С. С. Худякову, М. Ю. Осипова, Л. Ф. Петренко, Е. Б. Хохлова и других.

Цель статьи – обосновать закрепление в законодательстве Беларуси некоторых дополнительных положений в отношении правового регулирования рабочего времени и времени отдыха указанной категории работников.

### Основная часть

По мнению многих исследователей в области трудового права, при правовом регулировании

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

рабочего времени научных работников следует учитывать специфику их труда. Труд ученого не может быть ограничен рамками стационарного рабочего места в целях постоянного контроля и учета рабочего времени, что свидетельствует о нецелесообразности применения общего порядка определения рабочего времени в организации научного труда.

Российскими учеными, в частности В. Сойфером [1, с. 46] и С.С. Худяковой [2, с. 16], обращалось внимание на невозможность разделения времени отдыха научных работников с рабочим временем и целесообразность установления им сокращенного рабочего времени.

Ввести для научных работников режим гибкого рабочего времени предлагают С. Воронцов [3, с. 57] и М. А. Бочарникова [4, с. 234–247].

Отдельные исследователи высказывают позицию о необходимости установления индивидуального правового регулирования рабочего времени научным работникам в соответствии с индивидуальным планом, составленным согласно плану работы научной организации [5, с. 45].

Научно-исследовательская деятельность не всегда требует обязательного присутствия научного работника на рабочем месте. Например, изучение разнообразных литературных источников, их научное осмысление и истолкование, обработка результатов научного исследования, их оформление и подготовка к публикации могут осуществляться вне места нахождения нанимателя дистанционно с использованием информационно-коммуникационных технологий. Наиболее рациональной формой организации научной работы, по мнению российского исследователя Д. А. Бочарникова, является сочетание офисного и (или) лабораторного труда научного работника с дистанционной занятостью, что может быть предусмотрено в трудовом договоре наряду с иными условиями дистанционной работы [6, с. 109].

Понимание необходимости применения для научных работников специального режима рабочего времени и времени отдыха находило отражение в нормативных правовых актах советского периода. Так, согласно постановлению Народного комиссариата труда РСФСР от 20 апреля 1928 г. № 112 «О работниках с ненормированным рабочим днем» научные работники были включены в Примерный перечень № 1 должностей с ненормированным рабочим днем в учреждениях, где введено государственное нормирование заработ-

ной платы. Постановлением Совета Министров СССР от 21 апреля 1949 г. «Об отпусках работникам научно-исследовательских, учебных и культурно-просветительских учреждений» для докторов наук предусматривался отпуск продолжительностью 48 рабочих дней, для кандидатов наук – 36 рабочих дней, для остальных научных работников – 24 рабочих дня [7, с. 238–239].

Следует обратить внимание, что более 80 лет назад Совет Народных Комиссаров СССР постановлением от 6 января 1941 г. № 24 «Об освобождении академиков и отдельных научных руководителей научно-исследовательских институтов от регистрации прихода на работу и ухода с работы» разрешил Президиуму Академии наук СССР и президиумам отраслевых академий наук освобождать от регистрации прихода на работу и ухода с работы в научно-исследовательских институтах академиков, а также отдельных научных руководителей, имеющих ученое звание профессора или ученую степень доктора наук, и предоставлять им право вести научную работу вне данного учреждения [8, с. 31]. Известным российским ученым Л. Ф. Петренко предлагалось распространить положения указанного постановления и на иные категории научных работников [9, с. 137].

В настоящее время законодательство многих стран включает правовые нормы, непосредственно посвященные особенностям правового регулирования рабочего времени и времени отдыха научных работников. Так, законодательство Туркменистана конкретизирует использование рабочего времени научными работниками, связывая его с особенностями научного труда. Статья 8 Закона Туркменистана от 15 августа 2009 г. № 52-IV «О статусе научного работника» определяет, что рабочее время научного работника должно регламентироваться с учетом предоставления ему возможности осуществлять научные контакты, работать в библиотеках, заниматься консультативной и педагогической деятельностью.

Законодательство Украины в части правового регулирования рабочего времени научных работников, на наш взгляд, отвечает требованиям, соответствующим характеру и особенностям их труда. В соответствии со ст. 6 Закона Украины от 26 ноября 2015 г. № 848-VIII «О научной и научно-технической деятельности» для научных работников научных учреждений и учреждений высшего образования может устанавливаться гибкий режим рабочего времени и вводиться дистанционный

режим труда. При этом возможность введения гибкого режима рабочего времени и дистанционного режима труда в научном учреждении (учреждении высшего образования) определяется в коллективном договоре или решением руководителя научного учреждения (учреждения высшего образования) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Конкретный перечень профессий и должностей научного учреждения (учреждения высшего образования), на которых могут применяться гибкий режим рабочего времени и дистанционный режим труда, согласовывается ученым (научным, научно-техническим, техническим) советом научного учреждения (учреждения высшего образования).

Научный труд является напряженной интеллектуальной деятельностью, что, на наш взгляд, требует более длительного отдыха для восстановления работоспособности. Это находит отражение в законодательстве многих стран постсоветского пространства (Туркменистана, Казахстана и др.), где в отличие от Республики Беларусь научным работникам устанавливаются оплачиваемые ежегодные основные отпуска большей продолжительности. В практике ряда стран соискателям ученых степеней кандидата наук и доктора наук в целях создания благоприятных условий для завершения ими работы над диссертацией и авторам учебников, монографий и других научных работ для окончания работы над рукописью и подготовки ее к изданию также предусматриваются творческие отпуска.

На наш взгляд, наиболее привлекательное положение у работников Украины, занимающихся научно-исследовательской деятельностью. Согласно ст. 6 Закона Украины от 15 ноября 1996 г. № 505/96-ВР «Об отпусках» (далее – Закон Украины об отпусках) научным работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью до 56 календарных дней в порядке, утверждаемом Кабинетом Министров Украины.

За научными работниками украинский законодатель закрепляет право на творческий отпуск с сохранением места работы и средней заработной платы для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук продолжительностью до трех месяцев, доктора наук – до шести месяцев, для написания учебника или иного научного труда – до трех месяцев (ст. 77 Кодекса законов о труде Украины, ст. 16 Закона Украины об отпусках).

Согласно положениям ст. 17 Модельного закона Содружества Независимых Государств «О статусе ученого и научного работника» (далее – Модельный закон СНГ о статусе научного работника) научному работнику предоставляется право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью: 56 календарных дней – для докторов наук; 42 календарных дня – для кандидатов наук и докторов философии (PhD) и 35 календарных дней – для иных научных работников. Более того, научным работникам, проходящим обучение в аспирантуре или докторантуре, или соискателям, осуществляющим подготовку диссертационных работ, может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск из средств прибыли организаций, в которых они работают, а также за счет специальных выделяемых для этих целей стипендий и грантов.

Положение ст. 319 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), декларирующее необходимость установления особенностей в правовом регулировании труда научного работника, не получило до настоящего времени должного развития в законодательстве. Вместе с тем формирование инновационной экономики, особенности научного труда в информационном обществе обуславливают адекватное регулирование трудовых отношений научных работников, обеспечивающих свободу научного творчества, развитие креативного мышления, эффективность научных исследований. Поэтому целесообразно, на наш взгляд, на законодательном уровне закрепить не только свободу научного творчества и гарантии ее реализации в рамках трудовых отношений, но и предоставить научным работникам свободный режим рабочего времени. Такой подход будет способствовать как формированию специальных норм в рамках институтов рабочего времени и времени отдыха, гарантирующих обеспечение свободы научного творчества, поиска, так и создание условий для творческого самовыражения, эффективного процесса производства нового знания.

Следует отметить, что до недавнего времени в Республике Беларусь научным работникам предоставлялись основной удлиненный отпуск (ст. 156 ТК) и творческие отпуска (ст. 188 ТК). Однако в дальнейшем указанные статьи были исключены из ТК Законом от 20 июля 2017 г. № 272-З. В то же время постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного от-

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

пуска продолжительностью более 24 календарных дней» установлена продолжительность основного отпуска 56 календарных дней для должностных лиц вузов (ректоров, проректоров, деканов, заведующих кафедрами, докторантами, аспирантами и др.) и их профессорско-преподавательского состава. Согласно общей норме, содержащейся в ст. 190 ТК, для работы над диссертацией, написания учебников научному работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем.

Написание диссертаций, монографий и научных статей является высококвалифицированным интеллектуальным трудом, который связан с поиском нестандартных решений, предполагающих обязательную новизну и оригинальность. Сложность научных исследований, напряженность творческой деятельности ученых, непредсказуемость ожидаемых результатов сопровождаются высокой ответственностью и психологической нагрузкой при их проведении. Указанная специфика проведения научных исследований диктует необходимость установления в отношении научных работников некоторых особенностей правового регулирования рабочего времени. В частности, природе отдельных научных экспериментов свойственна непрерывность. Их продолжительность выходит за рамки рабочего времени, что требует более позднего окончания работы или более раннего его начала. Учитывая такую особенность научной работы, целесообразно применять в научных организациях, а равно включать в трудовые контракты с научным работником или группой таких работников режим гибкого рабочего времени, предусмотренный ст. 128 ТК, который допускает в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

В связи с этим важно обратить внимание и на продолжительность рабочего времени. По нашему мнению, необоснованным представляется установление в законодательстве Республики Беларусь значительно более низкого уровня правовых гарантий для научных работников в сравнении с педагогическими работниками, в том числе педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования. К примеру, для отдельных

категорий педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, включая нормы часов педагогической нагрузки за ставку (ч. 2 ст. 320 ТК).

Учитывая сложность и напряженность научного труда, а также в целях стимулирования повышения научной квалификации и в целом престижности научного труда представляется целесообразным установить для научных работников сокращенное рабочее время аналогично педагогическим работникам, а также закрепить за научным работником право самостоятельно определять режим своего рабочего времени с учетом индивидуального плана научной работы, согласованного с планом работы научной организации. При этом по выбору научного работника ему может быть установлен гибкий режим рабочего времени, либо дистанционный режим труда, либо сочетание дистанционного труда и офисного труда, а конкретный перечень профессий и должностей научных работников, на которых распространяется такое право выбора индивидуального режима рабочего времени, будет устанавливаться ученым (научным, научно-техническим) советом научной организации. Особенности режима работы научного работника должны быть отражены в правилах внутреннего трудового распорядка научной организации, а также в трудовых договорах.

Ввиду значимости диссертации не только для соискателя, но и для государства, полагаем необходимым предусмотреть научным работникам, которые успешно совмещают основную деятельность с научной работой, возможность предоставления творческого отпуска с сохранением места работы, а в случаях, предусмотренных коллективным договором или нанимателем, – среднего заработка. На наш взгляд, творческий отпуск следует предоставлять по просьбе соискателя ученой степени для завершения работы над диссертацией и подготовки ее к защите на основании рекомендации ученого (научного, научно-технического) совета научной организации (высшего учебного заведения) о целесообразности предоставления такого отпуска, а также авторам учебника или иного научного труда для окончания работы над рукописью и подготовки ее к изданию. Продолжительность творческого отпуска для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук следует установить до трех месяцев, доктора наук – до шести месяцев, для окончания

работы над рукописью учебника или иного научного труда и подготовки ее к изданию – до трех месяцев.

Возникает сомнение в обоснованности установления более низкого уровня трудовых гарантий научных работников по сравнению с педагогическими работниками в части продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Труд научного работника нельзя признать менее сложным, напряженным и ответственным, чем труд педагогического работника.

В соответствии со ст. 50 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании) *педагогическими работниками* признаются лица, которые осуществляют педагогическую деятельность (реализуют содержание образовательных программ, программ воспитания, осуществляют научно-методическое обеспечение образования и (или) осуществляют руководство образовательной деятельностью учреждения образования, его структурных подразделений). Педагогическая деятельность профессорско-преподавательского состава включает в себя учебную, воспитательную и учебно-методическую работу. Согласно ст. 1 Закона Республики Беларусь от 21 октября 1996 г. № 708-XIII «О научной деятельности» (далее – Закон о научной деятельности) научная деятельность – творческая деятельность, направленная на получение новых знаний о природе, человеке, обществе, искусственно созданных объектах и на использование научных знаний для разработки новых способов их применения. Труд научного работника складывается из специфических трудовых функций, включающих длительное изучение разнообразных литературных источников, истолкование и формирование научных идей, проведение научных экспериментов и оформление полученных результатов в соответствии с требованиями.

Таким образом, исходя из анализа положений Кодекса об образовании, научная деятельность профессорско-преподавательского состава не является для них основной, их деятельность носит преимущественно однообразный систематический характер, не требующий интеллектуальных усилий и рождения новых идей. Как свидетельствует практика, лица из числа профессорско-преподавательского состава могут осуществлять свою деятельность, оказывая услугу в области образования, одновременно в ряде вузов в рамках договоров по совместительству. В отличие от про-

фессорско-преподавательского состава научный работник не может одновременно осуществлять научную деятельность в нескольких научных организациях на условиях совместительства. Специфика труда научного работника, его напряженный характер имеют свои пределы, обусловленные человеческими возможностями, что не позволяет создавать такое количество научных идей, которое удовлетворяло бы нанимателей по основному месту работы и по совместительству. Из анализа законодательных положений и характера трудовой деятельности вытекают различия научной и педагогической деятельности, подтверждающие напряженность труда научного работника, не уступающего труду профессорско-преподавательского состава.

В преамбуле Закона о научной деятельности наука определяется как необходимое условие экономического и социального развития Беларуси, повышения интеллектуального и культурного уровня ее граждан, укрепления авторитета и независимости государства. Науке отведено важное место в обеспечении жизнедеятельности общества и государства, что обуславливает особенности труда научных работников и их высокую ответственность за результаты своей деятельности.

Вышеизложенное свидетельствует о необходимости стимулирования научных работников путем увеличения продолжительности основного трудового отпуска не менее чем до установленной продолжительности профессорско-преподавательского состава вузов. Однако продолжительность трудового отпуска следует, на наш взгляд, дифференцировать в зависимости от наличия у научного работника ученой степени и с учетом положений Модельного закона СНГ о статусе научного работника, установив его продолжительность для научных работников, имеющих ученую степень, – 56 календарных дней, для научных работников, не имеющих ученой степени, – 35 календарных дней. Использование дифференцированного подхода при определении продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска научного работника будет служить стимулом для получения ученой степени и повышения ее престижа.

## Заключение

Таким образом, правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха научных работников требует более гибкого подхода и учета опыта

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

правового регулирования трудовых отношений зарубежных стран при создании для научных работников надлежащих условий труда и отдыха.

Полагаем целесообразным в Законе о научной деятельности закрепить положения, предоставляющие научным работникам:

– сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

– основной трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней для научных работников, имеющих ученую степень, и 35 календарных дней для научных работников, не имеющих ученой степени;

– право самостоятельно с учетом индивидуального плана научной работы, согласованного с планом работы научной организации, определять режим своего рабочего времени (гибкий режим рабочего времени либо дистанционный режим труда, либо сочетание дистанционного труда

и офисного труда). При этом конкретный перечень профессий и должностей научных работников, на которых распространяется такое право выбора индивидуального режима рабочего времени, будет устанавливаться ученым (научным, научно-техническим) советом научной организации;

– творческий отпуск с сохранением места работы, а в случаях, предусмотренных коллективным договором или нанимателем, – среднего заработка для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук до трех месяцев, доктора наук – до шести месяцев, для окончания работы над рукописью учебника или иного научного труда и подготовки ее к изданию – до трех месяцев.

На наш взгляд, реализация указанных предложений будет способствовать созданию благоприятных условий для эффективной научно-исследовательской деятельности.

### Список цитированных источников

1. Сойфер, В. Новые подходы в правовом регулировании трудовых отношений / В. Сойфер // Вопросы трудового права. – 2012. – № 3. – С. 42–47.
2. Бугров, Л. Ю. Творчество и трудовое право / Л. Ю. Бугров, С. С. Худякова, Ю. В. Варламова, Н. И. Гонцов; под ред. Л. Ю. Бугрова. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1995. – 132 с.
3. Воронцов, С. Рабочее и внерабочее время научных работников / С. Воронцов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2007. – № 9. – С. 53–57.
4. Бочарникова, М. А. Особенности правового регулирования трудовых отношений научных работников / М. А. Бочарникова // Законодательство о науке: Современное состояние и перспективы развития: сб. ст. / Ин-т законодательства и сравн. правоведения при Правительстве Рос. Федерации; отв. ред. В. В. Лапаева. – М.: Норма, 2004. – С. 234–247.
5. Осипов, М. Ю. Проблемы правового регулирования труда научных работников в России / М. Ю. Осипов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 43–45.
6. Бочарников, Д. А. Специфика научной деятельности как основание дифференциации правового регулирования трудовых отношений научных работников / Д. А. Бочарников // Журнал российского права. – 2014. – № 2. – С. 101–109.
7. Сборник законодательных актов о труде. – М.: Юрид. лит., 1965. – 853 с.
8. Хохлов, Е. Б. Производственная бригада как субъект внутрихозяйственных трудовых отношений / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1989. – № 3. – С. 29–33.
9. Петренко, Л. Ф. Законодательство о труде научных работников / Л. Ф. Петренко. – М.: Наука, 1988. – 182 с.

### Summary

The article is devoted to the research of legal regulation of working time and rest time of scientific workers. The author draws attention to the need to establish special legal norms governing working time and rest time of scientific workers, taking into account the special characteristics of their work. The article analyzes the legislation of Kazakhstan, Turkmenistan, Ukraine, enshrining the peculiarities of regulation of working time and rest of the specified category of workers. The author has formulated well-founded theoretical conclusions and proposals for further improvement of labor legislation of the Republic of Belarus, aimed at increasing the effectiveness of the rules governing the regime of work and rest of scientific workers.

**Keywords:** scientific workers, working time, rest time, reduced working time, flexible working time regime, remote work, creative leave.

Статья поступила в редакцию 04.04.2022