

Научная статья

Научная специальность

5.1.3 «Частноправовые (цивилистические) науки»

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.26516/2071-8136.2026.3.54>

## О ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ОСНОВНОГО ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА НАУЧНОГО РАБОТНИКА

© **Праскова С. В., 2026**

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия

Оцениваются правила исчисления продолжительности основного оплачиваемого отпуска научных работников, применяемых на современном этапе. Используются формально-юридический метод и метод исторического толкования права. Исследуются отечественные нормативные правовые акты, регулирующие указанный вопрос, начиная с середины XX в. Выявлено, что для советского законодательства была характерна повышенная продолжительность отдыха для научных работников, которая в несколько раз превышала общую норму, также в середине XX в. впервые была введена дифференциация продолжительности основного оплачиваемого отпуска в зависимости от ученой степени. Отмечается, что исчисление продолжительности отпуска в рабочих днях было связано с частичным переходом на рубеже 60-х и 70-х гг. прошлого века на пятидневную рабочую неделю при сохранении пересчета дней отпуска в календарные дни по шестидневной рабочей неделе. Утверждается, что в настоящий момент на уровне федерального закона нет специальных правил о продолжительности отпуска научного работника, однако на подзаконном уровне предусмотрена возможность установления удлинённого ежегодного оплачиваемого отпуска для научных работников федеральных учреждений, имеющих ученую степень. Подчеркивается, что это регулирование не соответствует принципу правовой определенности, в силу чего оно способно привести к нарушению равенства прав научных работников. Предлагается урегулировать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска научных работников на уровне закона.

**Ключевые слова:** научный работник, время отдыха, ежегодный отпуск, удлинённый отпуск, рабочие дни, пересчет, календарные дни.

## ABOUT THE DURATION OF THE MAIN ANNUAL PAID VACATION OF A RESEARCHER

© **Praskova S. V., 2026**

Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

The purpose of the study is to evaluate the rules for calculating the duration of the main paid leave of researchers used at the present stage. To achieve this goal, the formal legal method and the method of historical interpretation of law were applied. The object of the study was domestic regulatory legal acts regulating this issue, starting from the middle of the 20th century. It was revealed that Soviet legislation was characterized by an increased rest period for researchers, which was several times higher than the general norm. Also, in the middle of the 20th century, differentiation of the duration of basic paid leave was introduced for the first time depending on the academic degree. The calculation of vacation time in working days was associated with the partial transition at the turn of the 60s and 70s of the last century to a five-day working week, while maintaining the recalculation of vacation days in calendar days for a six-day working week. Currently, there are no special rules on the length of a researcher's vacation at the federal law level. However, at the subordinate level, it is possible to establish extended annual paid leave for researchers from federal institutions with academic degrees. The author evaluates this regulation as inconsistent with the principle of legal certainty, which is why it can lead to a violation of the equality of rights of researchers. It is proposed to regulate the duration of the annual basic paid leave of researchers at the level of the law.

**Keywords:** researcher, rest time, annual leave, extended leave, working days, recalculation, calendar days.

### Введение

Трудовое законодательство было и остается на настоящий момент одной из самых архаичных, неупорядоченных и внутренне противоречивых отраслей законодательства России. Несмотря на то что трудовые отношения уже

более века назад обособились в самостоятельный предмет правового регулирования, а Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>1</sup> (далее – ТК РФ) действует без малого четверть века, именно

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Рос. газ. 2001. 31 дек. № 256.

в этой сфере во многом сохраняют свою силу трудовые нормативы СССР. Не является в этом плане исключением и вопрос о продолжительности отпуска научных работников.

Следует подчеркнуть, что речь идет об основном ежегодном оплачиваемом отпуске как времени отдыха работника, т. е. об определении числа свободных от работы календарных дней, предоставляемых работникам ежегодно для непрерывного отдыха и восстановления трудоспособности с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы [5, с. 30].

Несмотря на то что ТК РФ содержит отдельную главу 52.1, посвященную особенностям регулирования труда научных работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха научных работников в ней не оговорена<sup>1</sup>. Одновременно отпуск научных работников далеко не всегда рассчитывается по общим правилам ст. 115 ТК РФ. Для научных работников федеральных государственных учреждений, имеющих ученые степени, предусмотрена возможность предоставления удлиненного основного отпуска, исчисляемого в рабочих днях. Избирательность такого регулирования (работники только федерального уровня и только с ученой степенью), а также его исчисление в рабочих днях по шестидневной рабочей неделе при общепринятой пятидневной рабочей неделе вызывает множество конфликтов, поскольку и сами научные работники, и соответствующие кадровые службы не всегда понимают логику и основания такого исчисления отпуска.

Дело в том, что это регулирование уходит корнями в трудовое законодательство советского периода и носит столь запутанный характер, что для того, чтобы разобраться в нем, требуется проследить весь его генезис.

### **Регулирование продолжительности основного оплачиваемого отпуска научных работников в советский период**

Советское государство уделяло значительное внимание научной работе и образованию и поддерживало работников этой сферы. Можно в полной мере согласиться с утверждением

С. В. Парамоновой, что с позиции современных исторических и правовых реалий впечатляет уровень гарантий в виде количества дней отпуска, закрепленных в советское время за некоторыми категориями работников [4, с. 50].

Первым централизованным актом, направленным на определение продолжительности отпуска научных работников, стало постановление Народного комиссариата труда СССР от 5 мая 1932 г. № 77 «Об отпусках работникам научно-исследовательских, учебных и политико-просветительных учреждений»<sup>2</sup>. Оно предусматривало предоставление научным работникам отпуска продолжительностью от 24 до 48 рабочих дней, что при шестидневной рабочей неделе составляло от 4 до 8 недель. Затем в 1949 г. этот акт был заменен постановлением Совмина СССР<sup>3</sup>, но продолжительность отпусков в целом осталась прежней. Одновременно постановлением впервые была введена дифференциация продолжительности отпусков научных работников в зависимости от ученой степени: доктора наук – 48 рабочих дней, кандидаты наук – 36 рабочих дней (8 и 6 недель соответственно). Применялось данное правило в отношении лиц, замещавших отдельные должности в ведущих научно-исследовательских, научно-музейных, научно-художественных и научно-библиотечных учреждениях, список которых утверждает Советом Министров СССР (п. 3).

При этом необходимо учитывать, что базовой нормой продолжительности отпуска на тот момент времени было всего две недели. И только лицам, работающим на особо вредных и опасных предприятиях, и работникам отдельных категорий в районах с особо вредными климатическими условиями предоставлялся дополнительный отпуск сроком не менее двух недель (ст. 114, 115, 115.1 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.<sup>4</sup>). Таким образом, в середине XX в. продолжительность ежегодного отпуска научных работников, как минимум, в два раза превышало среднюю норму. А для докторов наук в отдельных учреждениях – в четыре раза.

Затем начался переход к пятидневной рабочей неделе. Массовый переход был произведен в 1967 г. в соответствии с Указом Президиума ВС

<sup>1</sup> Следует отметить, что при рассмотрении законопроекта, которым в ТК РФ была внесена гл. 52.1, поднимался вопрос о необходимости включения в нее нормы об отпусках научных сотрудников. В заключениях Комитета Государственной Думы Федерального Собрания РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов и Комитета Государственной Думы Федерального Собрания РФ по науке и наукоемким технологиям указывалось на целесообразность дополнения главы нормой о том, что научным работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (см.: URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/540253-6> (дата обращения: 12.12.2025)). Однако эти предложения не были услышаны.

<sup>2</sup> Известия НКТ СССР. 1932. № 13 – 14.

<sup>3</sup> Об отпусках работникам научно-исследовательских, учебных и культурно-просветительных учреждений: Постановление Совмина СССР от 21 апр. 1949 г. № 1577 // Свод законов СССР. 1949. Т. 2. С. 252.

<sup>4</sup> Введен в действие Постановлением ВЦИК 9 нояб. 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

СССР от 14 марта 1967 г. № 892-VII<sup>1</sup>, который в том числе предусматривал, что организации, в которых такой перевод нецелесообразен, продолжают работать по шестидневной рабочей неделе. Одновременно предусматривалось<sup>2</sup>, что в связи с переводом на пятидневную рабочую неделю продолжительность очередного и дополнительного отпуска за счет второго дня отдыха в неделю не увеличивается. Так, в разъяснениях Госкомтруда было указано, что при введении на предприятиях, в учреждениях и организациях пятидневной рабочей недели очередной и дополнительный отпуска должны предоставляться рабочим и служащим на установленное действующим законодательством количество рабочих дней по календарю (а не по графику) (п. 4).<sup>3</sup> На тот момент это правило было вполне логичным, поскольку основной оставалась шестидневная неделя, а такое исчисление было направлено на равенство предусмотренных для трудящихся гарантий.

Отражая эти реалии, Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г.<sup>4</sup> сохранил в качестве общего правила шестидневную рабочую неделю, но уже допускал и пятидневную (ст. 59–60). Потому предоставление ежегодного отпуска начали исчислять в рабочих днях. Согласно его ст. 67 ежегодный отпуск предоставлялся рабочим и служащим продолжительностью не менее 15 рабочих дней, с постепенным переходом к предоставлению отпуска большей продолжительности. При этом порядок исчисления продолжительности ежегодного отпуска определялся законодательством Союза ССР. Потому ранее сформулированное при переходе на пятидневную рабочую неделю правило сохранилось – отпуск считался в рабочих днях, но по шестидневной рабочей неделе для всех работников, а продолжительность отпуска в 15 рабочих дней в календарных составляла 17 дней.

Позднее, уже в 1992 г.<sup>5</sup>, КЗоТ РСФСР закрепил продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в 24 рабочих дня и их исчисление по шестидневной рабочей неделе.

Нормы же продолжительности основного ежегодного оплачиваемого отпуска для научных работников на тот момент не претерпели изменений. Основным правилом оставалась продолжительность в 24 рабочих дня, что было эквивалентно 4 неделям, а для лиц, замещающих определенные должности: для кандидатов наук – 6 недель, для докторов наук – 8 недель. Увеличение общей нормы продолжительности отпуска уменьшало разрыв между научными и иными работниками, но он все еще оставался существенным.

### **Регулирование продолжительности основного оплачиваемого отпуска научных работников на современном этапе**

Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу в 2002 г., уже предусмотрел исчисление основного ежегодного оплачиваемого отпуска в календарных днях. Согласимся с мнением, что такое исчисление отпусков является более простым и удобным для применения на практике [1, с. 51]. Общая норма, установленная в 1992 г., была переведена в календарные дни – 28 календарных дней (4 недели). Одновременно ТК РФ предусмотрел возможность установления удлиненного основного отпуска федеральными законами (ст. 115). Это правило осталось неизменным до сих пор и реализовано в отдельных законах<sup>6</sup>. Однако в отношении научных работников подобные гарантии законом не предусмотрены. Таким образом, для научных работников действует общее правило о продолжительности отпуска в 4 недели, что соответствует правилам советского периода, но одновременно и уравнивает гарантии научных работников с иными категориями.

Также особые правила в отношении продолжительности ежегодного основного отпуска отдельных научных работников установлены постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949<sup>7</sup> (далее – Постановление № 949).

<sup>1</sup> О переводе рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями: Указ Президиума ВС СССР от 14 марта 1967 г. № 892-VII // Ведомости ВС СССР. 1967. № 11. Ст. 132.

<sup>2</sup> О переводе рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями: постановление ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 7 марта 1967 г. № 199 // СП СССР. 1967. № 7. Ст. 32.

<sup>3</sup> О некоторых вопросах, связанных с переводом рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями: разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апр. 1967 г. № 4/П-10 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1967. № 6.

<sup>4</sup> Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР: закон РСФСР от 9 дек. 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

<sup>5</sup> О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: закон РФ от 25 сент. 1992 г. № 3543-I // Рос. газ. 1992. 6 окт. № 219.

<sup>6</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Рос. газ. 2004. 31 июля. № 162; О службе в таможенных органах Российской Федерации: федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ // Рос. газ. 1997. 31 июля. № 146. и др.

<sup>7</sup> О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень: постановление Правительства РФ от 12 авг. 1994 г. № 949 // Рос. вести. 1994. 20 авг. № 156.

Данным актом научным учреждениям (организациям), финансируемым из федерального бюджета, было предоставлено право устанавливать ежегодный оплачиваемый отпуск научным работникам, имеющим ученую степень: доктора наук – 48 рабочих дней, кандидаты наук – 36 рабочих дней. Иначе говоря, этим актом рекомендовано введение того же правила, которое было обязательным для наиболее престижных научных и образовательных учреждений советского периода. Но к содержанию и форме этого акта есть целый ряд претензий.

*Во-первых, право устанавливать удлиненный основной отпуск предоставлено только организациям федеральной собственности.* Для иных организаций такое право не предусмотрено, что обязывает их исчислять отпуск по общему правилу ст. 115 ТК РФ. В региональных, муниципальных и частных учреждениях научным работникам также может быть предоставлено более длительное время отдыха, но только в виде дополнительного отпуска. Однако такое различие представляется необоснованным. Если предоставление удлиненного отпуска обусловлено особенностями труда научных работников, вряд ли он должен различаться в зависимости от формы собственности соответствующей организации.

*Во-вторых, постановление предоставляет право, а не обязанность, что оставляет правоприменителю усмотрение.* Если организация правом не воспользуется, будет действовать общее правило об основном отпуске продолжительностью 28 календарных дней. Такое усмотрение уместно и признано в части дней дополнительного отпуска, который связан с производственными и финансовыми возможностями работодателя (часть вторая ст. 116 ТК РФ), но не должно иметь место в отношении основного отпуска.

Объединяя два отмеченных момента, согласимся с Д. А. Зайковым, что такой основанный на дискреции научной организации подход в предоставлении основного ежегодного отпуска нарушает один из основополагающих принципов трудового права, предусмотренный ст. 2 ТК РФ, – принцип равенства прав работников. Возможна ситуация, когда научные работники разных научных организаций, подведомственных одному федеральному органу исполнительной власти, будут обладать разным объемом социальных гарантий [2, с. 93–94].

Впрочем, федеральные органы власти разными способами пытаются решить эту ситуацию.

Так, для организаций, находящихся в ведении Минобра России, применение удлиненного ежегодного отпуска для научных работников, имеющих ученую степень, стало обязанностью в силу отраслевого соглашения<sup>1</sup>. Для научных организаций, подведомственных Минобороны России, ранее такая обязанность устанавливалась приказом министра обороны Российской Федерации<sup>2</sup>. Однако подобные меры носят половинчатый характер и не решают проблему. Иллюстрацией этого как раз и является ситуация с организациями, подведомственными Минобороны России, поскольку после отмены названного приказа вопрос о продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска научных работников, имеющих ученые степени, вновь полностью находится на усмотрении конкретной организации. Схожая ситуация имеет место и в отношении организаций, подведомственных Минздраву России. С 2013 по 2016 г. для их научных работников, имеющих ученую степень, отраслевым соглашением была установлена обязательность удлиненного отпуска<sup>3</sup>, а с 2017 г. по настоящее время предоставление такого отпуска стало правом работодателя<sup>4</sup>.

*В-третьих, продолжительность удлиненного основного отпуска установлена в рабочих днях,* что, безусловно, является рудиментом советского периода и объясняется тем, что акт был принят до ТК РФ. Но такое исчисление отпуска

<sup>1</sup> В настоящий момент обязательность данного правила установлена Отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в которых действуют территориальные (первичные) профсоюзные организации, входящие в структуру Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, на 2025–2027 годы, утв. Минобрнауки России 11 авг. 2025 г., Всероссийским профсоюзом работников Российской академии наук 11 июля 2025 г. // Официальный сайт Минтруда России. URL: <https://mintrud.gov.ru> (дата обращения: 04.09.2025).

<sup>2</sup> О размерах ежемесячных доплат за ученые степени гражданскому персоналу бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации и военных образовательных учреждений высшего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации и продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков научных работников бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации, имеющих ученую степень : приказ министра обороны РФ от 16 апр. 2003 г. № 120 (утратил силу) // Рос. газ. 2003. 17 мая. № 93.

<sup>3</sup> См.: п. 4.2.3 Отраслевого соглашения по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на 2013–2016 годы, утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 6 сент. 2013 г.

<sup>4</sup> См.: п. 4.20 Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023–2025 годы, утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 24 апр. 2023 г.

требует его пересчета в календарные дни, а порядок пересчета нормативно не установлен.

ТК РФ, в отличие от КЗоТ РСФСР 1971 г., не содержит не только порядка пересчета рабочих дней отпуска в календарные, но даже отсылку к форме регулирования такого порядка. И это неизбежно порождает проблемы, поскольку работник, для которого установлена пятидневная рабочая неделя, не может понять, почему отпуск, установленный в рабочих днях, пересчитывается в календарные дни по шестидневной рабочей неделе.

Этот вопрос неоднократно становился предметом рассмотрения Верховного Суда РФ. Наиболее ярко он изложил свою позицию в определении от 25 ноября 2005 г. № 75-В05-8<sup>1</sup>. Предметом спора стал отпуск судей, для которых Законом о статусе судей<sup>2</sup> в 1992 г. отпуск также был установлен в рабочих днях, что действует и по сей день. Истица-судья просила пересчитать продолжительность отпуска, исходя из ее пятидневной рабочей недели. Первая, кассационная и надзорная инстанции согласились с ней. Но Верховный Суд отменил их решения и указал, что порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска не регулируется Законом о статусе судей и должен определяться трудовым законодательством. При этом на момент принятия данного Закона действовал КЗоТ РСФСР 1971 г., который отсылал к актам советского периода, описанным нами выше, и закреплял исчисление основного оплачиваемого отпуска, исходя из шестидневной рабочей недели. Таким образом, Верховный Суд РФ подтвердил сохранение юридической силы этих правил. Также он подтвердил свою позицию о пересчете рабочих дней отпуска в календарные дни по шестидневной рабочей неделе по вопросам предоставления дополнительных отпусков<sup>3</sup>.

Однако в настоящий момент ситуация изменилась. Вышеназванные постановления ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 7 марта 1967 г. № 199 и разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г. № 4/П-10, на которые ссылался Верховный Суд РФ, утратили силу в 2020 г.<sup>4</sup>

Необходимость пересчета рабочих дней отпуска в календарные дни по шестидневной неделе подтверждается только письмом Минтруда РФ от 1 февраля 2002 г. № 625-ВВ «Об исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска»<sup>5</sup>. Однако последнее нормативной силы не имеет и без опоры хотя бы на акты советского периода не может служить достаточным основанием методики пересчета.

Фактически в настоящий момент работодатель поставлен в ситуацию, когда он должен самостоятельно в локальном нормативном акте определить порядок пересчета рабочих дней отпуска в календарные дни (ч. 2 ст. 5 ТК РФ). А в случае отсутствия такого локального правила будет трудно предсказать исход судебного спора с работником, трудящимся по пятидневной рабочей неделе и настаивающем на исчислении отпуска в соответствии с этим графиком.

*В-четвертых, правило об удлинённом основном отпуске научным работникам, имеющим ученую степень, установлено подзаконным актом, тогда как часть вторая ст. 115 ТК РФ предусматривает для таких правил только форму федерального закона. И в отличие от правил в отношении дополнительных отпусков здесь правотворческие полномочия Правительству РФ не делегированы. Безусловно, постановление сохраняет свою силу в соответствии с частью второй ст. 423 ТК РФ. Но законодатель имел, как минимум, 20 лет для того, чтобы внести эти правила в ТК РФ или другой федеральный закон. Однако он этого не делает<sup>6</sup>.*

Вероятно, это обусловлено социальной значимостью вопроса. Сейчас удлинённый отпуск гарантирован лишь научным работникам отдельных федеральных организаций. Установленное же в ТК РФ правило будет распространяться на всех, что повлечет новые расходы не только для публичных финансов, но и для частных. Одновременно встанет вопрос о единой продолжительности удлинённого отпуска: сохранить норму советского периода, умень-

<sup>1</sup> Документ опубликован не был. Доступ СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> О статусе судей в Российской Федерации : закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 (п. 2 ст. 19) // Рос. газ. 1992. 29 июля. № 170.

<sup>3</sup> См.: Решение Верховного Суда Российской Федерации от 30 января 2013 г. № АКПИ12-1305 // Бюл. Верховного Суда РФ. 2013. № 10.

<sup>4</sup> О признании не действующими на территории Российской Федерации актов СССР и их отдельных положений : постановление Правительства РФ от 3 февр. 2020 г. № 80 // Собр. законодательства РФ. 2020. № 7. Ст. 825 ; О признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов (положений актов) СССР и утратившими силу некоторых актов РСФСР : приказ Минтруда России от 20 окт. 2020 г. № 734 // Документ опубликован не был. Доступ СПС «КонсультантПлюс».

<sup>5</sup> Документ опубликован не был. Доступ СПС «КонсультантПлюс».

<sup>6</sup> Следует оговориться, что попытки урегулировать отпуск научных работников на уровне федерального закона предпринимались. Минобрнауки России в июле 2015 г. Подготовил проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска научным работникам», которым предусматривалось установление удлинённого ежегодного отпуска для всех научных работников государственных и муниципальных учреждений, но его продолжительность должна была устанавливаться Правительством РФ (СПС «КонсультантПлюс»). Однако законопроект даже не был внесен.

шить или увеличить ее<sup>1</sup>. Социальный консенсус по этому вопросу вряд ли достигим, а потому императивная норма неизбежно вызовет негативную реакцию части общества.

Однако все эти вполне здравые сомнения, на наш взгляд, не являются достаточным оправданием молчания законодателя. Существующее правовое регулирование продолжительности отпуска научных работников не соответствует требованию определенности, которое, как это неоднократно отмечал Конституционный Суд РФ<sup>2</sup>, является условием обеспечения равенства прав граждан. Даже работая в рамках одной системы организаций, научные работники одной квалификации (ученой степени) могут иметь отпуск разной продолжительности. И речь идет не о дополнительных гарантиях, а о важнейшей форме реализации права на отдых. Ведь ежегодный оплачиваемый отпуск является наиболее продолжительным по времени периодом отдыха, когда работник может восстановить свою способность к труду, удовлетворить личные потребности [3, с. 46]. И право на такой отдых гарантировано непосредственно Конституцией РФ<sup>3</sup> (ч. 5 ст. 37). Дифференциация продолжительности оплачиваемого отпуска, безусловно, возможна. Но она должна быть обусловлена осо-

бенностями труда, а не организационно-правовой формой работодателя и его усмотрением. В последнем случае дифференциация может превратиться в дискриминацию. Как справедливо отмечает С. Ю. Фильчакова, вопросы дискриминации в трудовом праве особенно болезненны, поскольку в случае неправомерной дифференциации поражаются фундаментальные конституционные права – на труд и на отдых [6, с. 276]. Потому решить эту проблему представляется возможным только одним способом – закрепить норму о продолжительности отпуска научных работников в ТК РФ. Но это явно перспектива не завтрашнего дня.

Оценивая это запутанное правовое регулирование продолжительности основного ежегодного оплачиваемого отпуска научных работников, отметим, что этот вопрос во многом находится в компетенции работодателя. Организация может своим локальным нормативным актом предусмотреть повышенные гарантии для научных работников. Для этого есть два способа:

- 1) установить дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск (часть вторая ст. 116 ТК РФ);
- 2) установить порядок пересчета рабочих дней удлиненного отпуска в календарные дни по пятидневной рабочей неделе.

Второй способ возможен только в тех организациях, где применяется удлиненный отпуск для научных работников, имеющих ученую степень, и требует дополнительного пояснения. Если работодатель установит правила пересчета рабочих дней отпуска в соответствии с графиком работника, ему одновременно необходимо и изменить порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска.

Согласно части пятой ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели. Одновременно часть шестая той же статьи предусматривает, что в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. Соответственно, может быть установлен порядок исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков научных работников, исходя из пятидневной рабочей недели.

<sup>1</sup> Например, Модельный закон о статусе ученого и научного работника от 25 ноября 2008 г., принятый Межпарламентской ассамблеей государств – участников СНГ (Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств – участников Содружества Независимых Государств. 2009. № 43. С. 337–358.) рекомендует предусмотреть для научных работников 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 (ч. 5 ст. 17).

<sup>2</sup> Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал, что общеправовой критерий определенности, ясности, недвусмысленности правовой нормы вытекает из конституционного принципа равенства всех перед законом и судом (ч. 1 ст. 19 Конституции РФ), поскольку такое равенство может быть обеспечено лишь при условии единообразного понимания и толкования нормы всеми правоприменителями. Неопределенность содержания правовой нормы, напротив, допускает возможность неограниченного усмотрения в процессе правоприменения и неизбежно ведет к произволу, а значит – к нарушению принципов равенства, а также верховенства закона (См., например: По делу о проверке конституционности частей первой и второй статьи 54 Жилищного кодекса РСФСР в связи с жалобой гражданки Л. Н. Ситаловой : постановление Конституционного Суда РФ от 25 апр. 1995 г. № 3-П // Рос. газ. 1995. 5 мая. № 87 ; По делу о проверке конституционности отдельных положений Закона РСФСР «О Государственной налоговой службе РСФСР» и Законов Российской Федерации «Об основах налоговой системы в Российской Федерации» и «О федеральных органах налоговой полиции» : постановление Конституционного Суда РФ от 15 июля 1999 г. № 11-П // Рос. газ. 1999. 3 авг. № 150).

<sup>3</sup> Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. (с изм., одобр. в ходе общерос. голосования 1 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007040001>.

## Заключение

Завершая исследование, оценим уровень гарантий по предоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска научным работникам современной России в сравнении с серединой прошлого века. Если в середине советского периода отпуск любого научного работника, как минимум, в два раза превышал продолжительность общего основного отпуска, а докторов наук отдельных организаций – в четыре раза, то на текущий момент отпуск научного работника равен общей норме. Иначе говоря, по общему правилу, удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска у научных работников нет. И только для научных работников федеральных учреждений, имеющих ученую степень, он может быть предусмотрен как удлиненный: для кандидатов наук – в полтора раза выше нормы, а для докторов наук – в два раза.

Безусловно, это соотношение изменилось благодаря повышению уровня гарантий для всех работников, а не снижения гарантий для ученых. В календарных днях продолжительность отпусков научных работников осталась той же, что и в середине прошлого века. Но заслуживает ли одобрения такая неизменность? Должны ли гарантии отдыха для научных работников увеличиваться с учетом изменения экономической и социальной ситуации и общим повышением уровня жизни и всех социальных гарантий? Наверное, ответ на этот вопрос зависит от того, каково значение труда научного работника для современного общества. 

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Греченков А. А. Концептуальные положения об отпусках: сравнительно-правовой анализ и возможности совершенствования трудовых кодексов государств – членов Евразийского экономического союза // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2. С. 49–52.
2. Зайков Д. Е. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск научных работников: проблемы правоприменительной практики // Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение. 2017. № 8(241). С. 90–97.
3. Кучина Ю. Предназначение ежегодного оплачиваемого отпуска в контексте повышения качества трудовой жизни российских граждан // Бизнес, менеджмент и право. 2018. № 3. С. 45–48.
4. Парамонова С. В. Правовое регулирование ежегодных отпусков работников высшей школы, занимающих должности руководителей // Законодательство и экономика. 2017. № 2. С. 50–60.
5. Петров А. Я. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск // Законодательство и экономика. 2012. № 7. С. 30–35.
6. Фильчакова С. Ю. Дифференциация стимулирующих выплат в вузах России в зависимости от вида трудового договора: к вопросу о наличии дискриминации // Академический юридический журнал. 2025. Т. 26, № 2(100). С. 274–283. DOI: 10.17150/1819-0928.2025.26(2).274-283

## REFERENCES

1. Grechenkov A.A. Kontseptualnye polozheniya ob otpuskakh: sravnitel'no-pravovoy analiz i vozmozhnosti sovershenstvovaniya trudovykh kodeksov gosudarstv – chlenov Evraziyskogo ekonomicheskogo soyuza [Conceptual provisions on leave: comparative legal analysis and possibilities for improving the labor codes of the member states of the Eurasian Economic Union]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], 2016, no. 2, pp. 49–52. (in Russian)
2. Zaykov D.E. Ezhegodnyy osnovnoy udlinennyy oplachivaemyy otpusk nauchnykh rabotnikov: problemy pravoprimenitel'noy praktiki [Annual basic extended paid leave for researchers: problems of law enforcement practice]. *Pravo v Vooruzhennykh Silakh – Voennopravovoe obozrenie* [Law in the Armed Forces – Military Legal Review], 2017, no. 8 (241), pp. 90–97. (in Russian)
3. Kuchina Yu. Prednaznachenie ezhegodnogo oplachivaemogo otpuska v kontekste povysheniya kachestva trudovoy zhizni rossiyskikh grazhdan [The purpose of annual paid leave in the context of improving the quality of working life of Russian citizens]. *Biznes, menedzhment i pravo* [Business, Management and Law], 2018, no. 3, pp. 45–48. (in Russian)
4. Paramonova S.V. Pravovoe regulirovanie ezhegodnykh otpuskov rabotnikov vysshey shkoly, zanimayushchikh dolzhnosti rukovoditeley [Legal regulation of annual leaves of higher education employees holding managerial positions]. *Zakonodatel'stvo i ekonomika* [Legislation and Economics], 2017, no. 2, pp. 50–60. (in Russian)
5. Petrov A.Ya. Osnovnoy ezhegodnyy oplachivaemyy otpusk [Basic annual paid leave]. *Zakonodatel'stvo i ekonomika* [Legislation and Economics], 2012, no. 7, pp. 30–35. (in Russian)
6. Filchakova S.Yu. Differentsiatsiya stimuliruyushchikh vyplat v vuzakh Rossii v zavisimosti ot vida trudovogo dogovora: k voprosu o nalichii diskriminatsii [Differentiation of incentive payments in Russian universities depending on the type of employment contract: on the issue of discrimination]. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal* [Academic Legal Journal], 2025, vol. 26, no. 2 (100), pp. 274–283. [https://doi.org/10.17150/1819-0928.2025.26\(2\).274-283](https://doi.org/10.17150/1819-0928.2025.26(2).274-283) (in Russian)

Статья поступила в редакцию 22.05.2026; одобрена после рецензирования 14.07.2026; принята к публикации 13.08.2026

Received on 22.05.2026; approved on 14.07.2026; accepted for publication on 13.08.2026

**Праскова Светлана Васильевна** – кандидат юридических наук, доцент, старший научный сотрудник, Институт правовых исследований, Байкальский государственный университет (Россия, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11), ORCID: 0000-0003-4518-3659, РИНЦ Author ID: 414497, Researcher ID: AAC-8601-2020, e-mail: savap@mail.ru.

**Praskova Svetlana Vasil'evna** – candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Senior Researcher, Scientific Research Institute, Baikal State University (11, Lenin st., Irkutsk, 664003, Russian Federation); ORCID: 0000-0003-4518-3659, RSCI Author ID: 414497, Researcher ID: AAC-8601-2020, e-mail: savap@mail.ru