

Некоторые рекомендации

к «Примерному положению об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций».

Федеральное агентство научных организаций разработало и утвердило «Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций» (далее Примерное положение). На основании этого документа в учреждениях Агентства должна быть разработаны и приняты положения об оплате труда, определяющие правила осуществления различных выплат работникам учреждения за счет всех источников финансирования. В связи с тем, что «Примерное положение» определяет только общие принципы новой системы оплаты труда, учреждения вправе в разрабатываемых положениях устанавливать традиционные или иные правила осуществления различных видов выплат в случае, если они не противоречат «Примерному положению».

Система оплаты труда в учреждении должна определять порядок всех выплат всем категориям сотрудников научных организаций ФАНО – окладов, компенсационных и стимулирующих выплат. При разработке новой системы оплата труда необходимо учитывать п.7 «Примерного положения», устанавливающий, что заработная плата работников - без учета премий и иных стимулирующих выплат – не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда.

Остановимся сначала на формировании системы окладов.

В приложении к Примерному положению даны минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням). В настоящее время в учреждениях ФАНО действуют две различные системы оплаты труда. В институтах подведомственных ранее РАМН и РАСХН, она вводилась на основе приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ №425н от 14. 08.2008г. и по своей структуре близка к предлагаемой. Размеры окладов в ряде случаев ниже указанных в приложении к «Примерному положению», а квалификационные требования определяются (как и рекомендуется «Примерным положением») Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов. В институтах, подведомственных ранее РАН, система оплаты труда была введена Постановлением Правительства РФ №236 от 22.04.2006 г., и в результате размеры окладов для научных сотрудников (приложение 1) и квалификационные требования существенно выше (приложение 2). Необходимо отметить, что эти квалификационные требования лучше соответствуют требованиям интенсификации работы ученых, повышению публикационной активности, связи науки с образованием и интеграции в мировую науку. В связи с вышесказанным и в соответствии с п.7 «Примерного положения» при разработке локальных нормативных актов в учреждениях должностные оклады для научных сотрудников, работающих в настоящее время в институтах, подведомственным ранее РАН, не могут быть ниже выплачиваемых в настоящее время.

Отдельно рассмотрим вопрос о выплате надбавок за степень. В институтах эти надбавки в настоящее время либо включены в оклады, либо выплачиваются в виде постоянных надбавок. В соответствии с вышеуказанным с п.7 «Примерного положения» они должны быть включены в новые оклады. При этом в тех случаях, когда сотрудники, занимающие одну и ту же должность (например, старшего научного сотрудника) из-за этого имеют разные оклады, должны быть предусмотрены разные квалификационные требования и служебные обязанности.

Отметим, что в новой сетке для научных сотрудников отсутствуют позиции стажеров, лаборантов-исследователей и инженеров - исследователей. Эти должности предусмотрены в категории научно-технических работников.

Должности сотрудников вспомогательных подразделений и инженерно-технического персонала должны быть приведены в соответствие с квалификационными группами определенными, например, Приказами Министерства здравоохранения и социального развития от 29 мая 2008г. №247н и от 3 июля 2008г. №305н... и указанными в приложении к Примерному положению. При этом для сотрудников, имеющих оклады выше указанных в приложении к Примерному положению минимальных, должен быть так же учтен п.7 Примерного положения, не позволяющий уменьшать оклады. В принимаемых в учреждениях локальных нормативных документах для этих категорий должны быть установлены оклады не ниже действующих.

В случае принятия на работу новых сотрудников в принципе возможно установление им более низких окладов. Поскольку статья 22 ТК РФ требует обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, то в последнем случае в соглашении с работниками должны быть предусмотрены более низкие по сравнению с действующими квалификационные требования и объем должностных обязанностей. Однако целесообразно ориентировать сотрудников на более высокую интенсивность работы, поэтому рекомендуется устанавливать единые квалификационные требования и единые оклады для одной категории работников.

Если размер принятых в институтах, ранее находившихся в ведомственной принадлежности РАМН и РАСХН, должностных окладов ниже указанных в приложении 1, необходимо, в случае недостатка средств, использовать для увеличения окладов надбавочный фонд. Например, путем ликвидации таких надбавок, как надбавка за выслугу лет. В случае наличия необходимых финансовых ресурсов и возможности перехода к более жестким квалификационным требованиям возможно введение более высоких окладов с соответствующим ужесточением квалификационных требований.

Оклады заместителей директоров привязаны к окладу директора, но для работающих в настоящее время не могут быть ниже получаемых.

В институтах должны быть приведены в соответствие с Примерным положением положения о выплате всех видов надбавок. При этом необходимо четко определить доли надбавок из бюджетных средств, направляемых на стимулирование научных и вспомогательных подразделений и молодых специалистов.

В положениях должны быть четко расписаны правила выплаты компенсационных выплат с учетом специфики институтов.

Необходимо отметить, что все нормативные акты по системе оплаты труда должны приниматься с учетом мнения представительного органа и быть приложениями к коллективному договору.

Председатель Профсоюза
работников РАН

В.П.Калинушкин