



Пока в проекте

Надежда ВОЛЧКОВА

Стабильности ради

Научные институты переведут на новую систему оплаты труда



Михаил МИТРОФАНОВ,
заместитель председателя Профсоюза работников
Российской академии наук

► На портале regulation.gov.ru для общественного обсуждения опубликован проект «Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ». Этот документ готовил еще старый состав министерства совместно с отраслевыми профсоюзами, которые добивались закрепления в нем дополнительных гарантий по оплате труда. («Поиск», №37, 2019 год). В новых условиях актуальность этих положений, безусловно, возрастет.

О том, что изменит для академических институтов и их сотрудников принятие документа, «Поиску» рассказал заместитель председателя Профсоюза работников Российской академии наук Михаил МИТРОФАНОВ.

- Михаил Юрьевич, зачем нужно примерное положение? Кто инициировал его разработку?

- Для институтских служб, которые согласно законодательству обязаны разрабатывать и принимать собственные подобные поло-

жения, это своего рода ориентир, методическое пособие, рамка. В том же качестве документ полезен и первичным профсоюзам, которые должны участвовать в разработке локальных нормативных актов. В примерном положении

министерство мы предложили его восстановить и встретили понимание у руководства Минобрнауки, в задачи которого входит совершенствование системы оплаты труда. При работе над новой версией примерного положения мы постарались сделать ее максимально полезной для наших организаций и сотрудников.

- Какие изменения были внесены в прежний вариант?

- Самых существенных - два. Первое. Введено положение о том, что на обеспечение постоянной

плюс разного рода компенсации, плюс часть стимулирующих средств, выплата которых носит постоянный характер. Порядок и условия установления компенсационных выплат - например, за вредность или совмещение должностей, или работу с секретными материалами - регулируются отдельными нормативными актами. Размер этих компенсаций работникам известен. Так что отнести их к постоянной части зарплаты вполне логично. Со стимулирующими надбавками сложнее. Здесь основной залог «постоянства» - осведомленность сотрудников о критериях оценки их работы, размерах и сроках получения выплат. Надбавки, которые «выплачиваются при наличии средств» (очень распространенная формулировка), к постоянной составляющей зарплаты не относятся.

- Но ведь размер стимулирующих выплат не может быть постоянным, поскольку зависит

“ На обеспечение постоянной части заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70% средств фонда заработной платы.

нии приведены все необходимые ссылки, выдержки из нормативной базы. У работников же будет возможность соотнести систему оплаты труда в своих организациях с общими правилами, на которые можно опереться, если возникнет необходимость защищать нарушенные права.

С инициативой разработки примерного положения выступил Профсоюз работников РАН. Такого рода документ ранее действовал в Академии наук, а потом в ФАНО. После преобразования агентства в

части заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70% средств фонда заработной платы. Это определенная гарантия стабильности оплаты труда для работников. К сожалению, в последние годы доля в зарплате постоянной составляющей непрерывно уменьшалась.

- И что же такое «постоянная часть заработной платы»?

- Это должностной оклад (который в соответствии с законодательством не должен меняться, пока действует трудовой договор),

от результатов работы, а они не всегда оказываются такими, на которые надеялись. Как здесь можно что-то планировать?

- В трудовом соглашении работника (или приложении к нему) должно быть прописано, какую надбавку в рублях или процентах к окладу и в течение какого времени он будет получать, если добьется тех или иных результатов. Разумеется, критерии оценки эффективности труда работников должны быть объективными и понятными. Тогда эти надбавки можно вклю-

чать в те самые постоянные 70% зарплаты, ниже которых опускаться будет не рекомендовано.

- Так примерное положение носит рекомендательный характер?

- Только в том смысле, что организации не могут его применять напрямую, они должны на его основе разработать собственные положения. В принципе же большая часть документа переписана из действующих нормативных актов, которые для всех обязательны. Согласно проекту приказа министра науки и высшего образования, которым вводится документ, в тридцатидневный срок со дня вступления его в силу организации должны привести свои системы оплаты труда в соответствие с примерным положением.

- Что собой представляет вторая важная новация, о которой вы упоминали?

- Она касается уровня минимальных должностных окладов, который вдвое увеличен по сравнению с тем, что было раньше. Существующий нижний предел давно перестал удовлетворять работников. В профсоюз постоянно поступали по этому поводу обращения, которые мы, в свою очередь, направляли в федеральные органы власти. Пострадавшими являются главным образом сотрудники, не относящиеся к категории научных работников, например, инженеры, техники, лаборанты, рабочие. На них не распространялись ни пилотный проект РАН по совершенствованию системы оплаты труда 2008 года, ни указ президента 2012 года. Их зарплаты остались на недопустимо низком уровне. По некоторым квалификационным категориям оклад составляет четыре с небольшим тысячами рублей, что в несколько раз ниже установленного законом гарантированного уровня.

Мы убедили министерство, что, по крайней мере, с повышением минимальных окладов низкооплачиваемым категориям сотрудников тянуть больше нельзя.

Для ускорения и упрощения согласований решено было сохранить тарифную сетку, которая применялась в академии, а потом в ФАНО.

- А почему было решено увеличить оклады именно в два раза? Вы оценивали возможности организаций по выполнению новых нормативов?

- Мы ориентировались на достигнутый уровень финансирования и минимальный размер оплаты труда (МРОТ), утвержденный на 2020 год. По нашим расчетам, такие расходы организации потянут.

- Поскольку сетка привязана к МРОТ, будет ли его увеличение приводить к автоматическому росту минимальных окладов?

- Нет, к МРОТ привязана расчетная формула. Обязательства по автоматическому пересмотру окладов в примерном положении не записаны. Согласно нормативным документам оклады устанавливаются в абсолютном размере, а порядок их индексации определяется отдельно. Мы попытались договориться о таком порядке, но единого мнения сформировать не удалось. Будем продолжать эту работу. ■