

Нижний Новгород – з/о Дубки

25 января 2020 г.

**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

Трансформация системы оплаты труда и форм занятости в академических организациях

Митрофанов Михаил,
ведущий специалист
Профсоюза работников РАН,
член Президиума ЦС Профсоюза

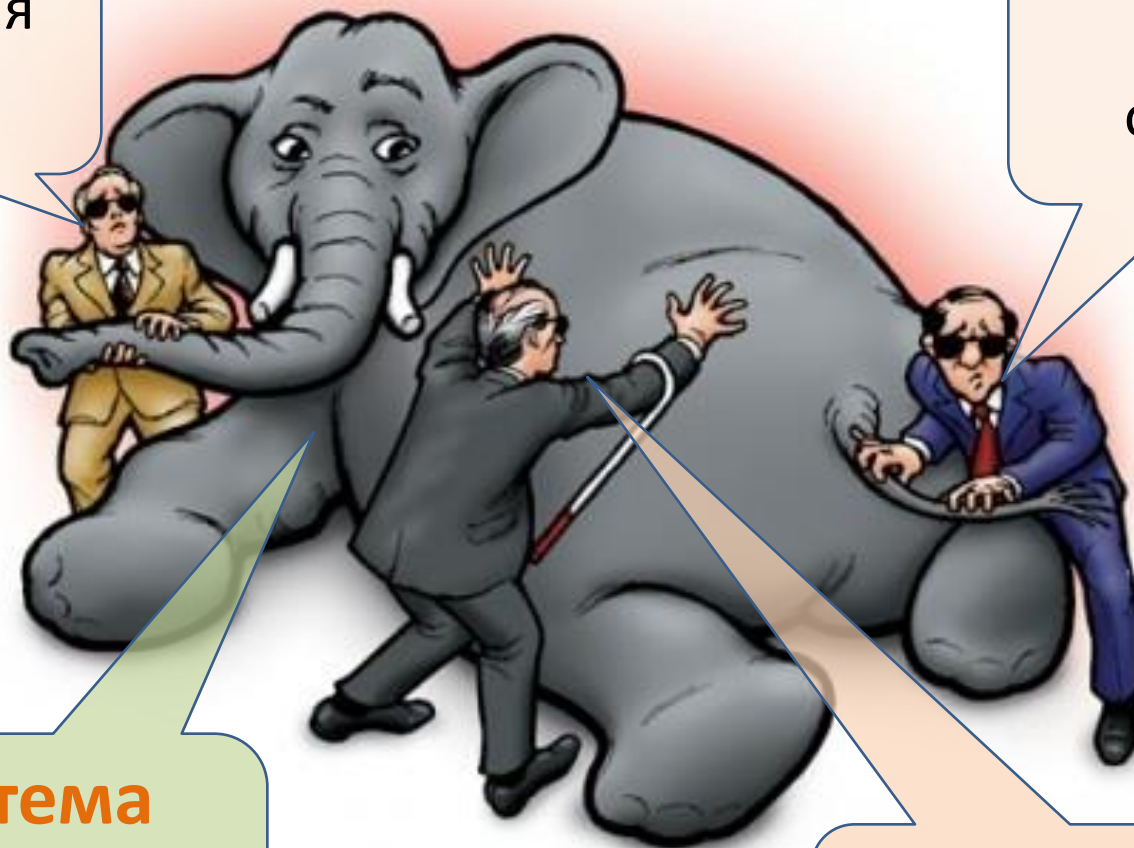
Вместо предисловия

Тарифная
сетка

Закон
о МРОТ

Система
оплаты
труда

Указ Президента РФ
от 07.05.12 № 597



Примерное положение
об оплате труда работников
федеральных государственных
бюджетных и автономных
учреждений сферы научных
исследований и разработок,
подведомственных **Министерству
науки и высшего образования
Российской Федерации**

Сокращения:

Единые рекомендации

"Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол N 12)

Постановление № 583

Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 (ред. от 19.01.2019) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений")

Сокращения:

Приказ № 818

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 (ред. от 17.09.2010)
"Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.02.2008 N 11080)

Приказ № 822

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 822 (ред. от 20.02.2014)
"Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (Зарегистрировано в Минюсте России 04.02.2008 N 11081)

Распоряжение 2190

Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2013-2018 годы».

ИНТЕРЛЮДИЯ 1

или

Обязательства по оплате
труда

Кто кого
везёт ?



Государственное задание
Бюджетного учреждения

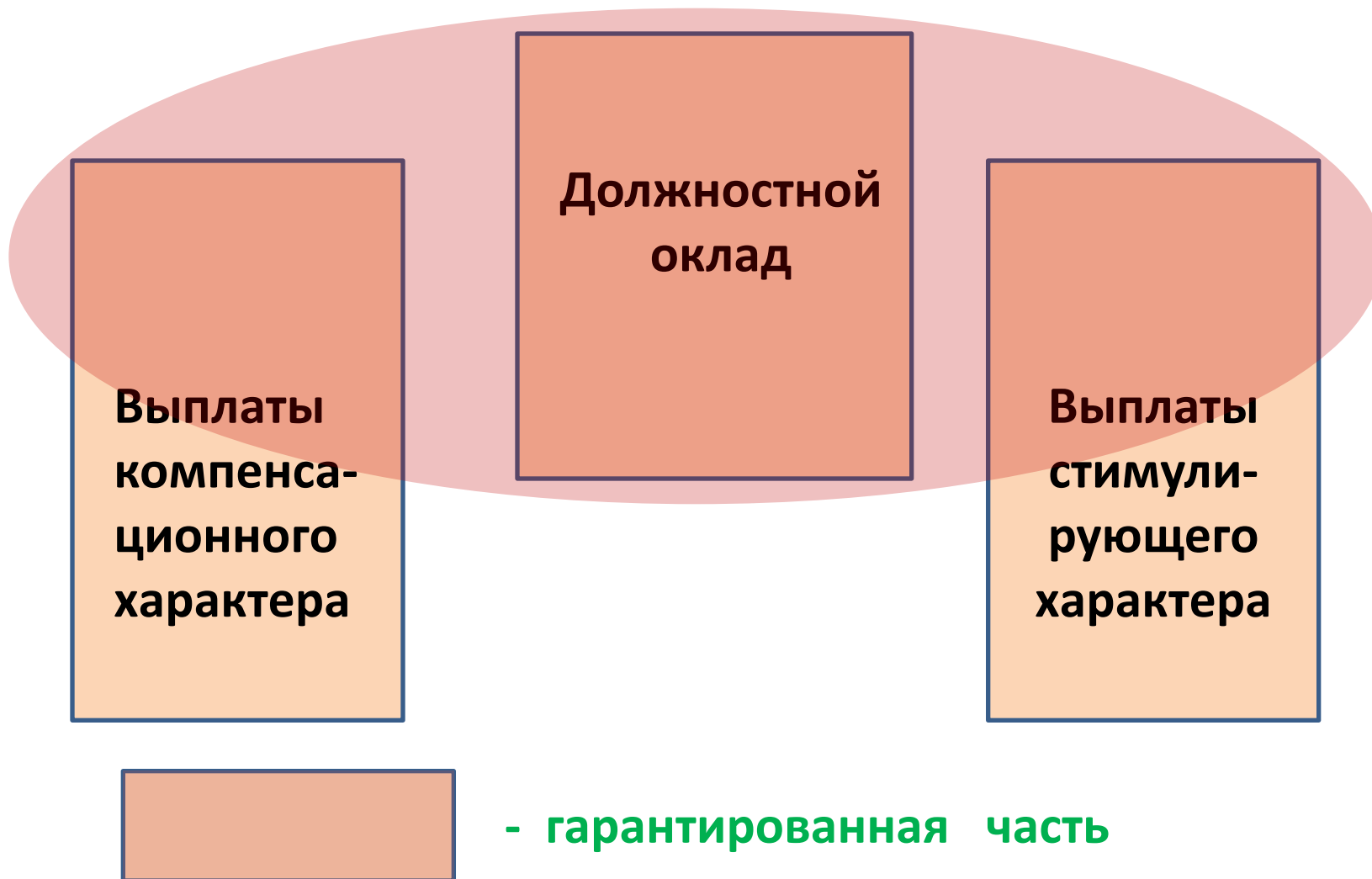
Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
<p>3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.</p> <p>Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.</p>	<p>3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.</p> <p>Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год</p> <p>Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке федеральному автономному и бюджетному учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.</p>	<p>Абзац второй – Подпункт з) п.7 Единых рекомендаций</p> <p>Абзац третий – п. 11 Положения об установлении СОТ, Постановления 583</p>

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
<p>6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.</p>	<p>6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации</p> <p>Системы оплаты работников учреждения предусматривают выделение в составе заработной платы работника гарантированной части (гарантированная заработная плата) .</p> <p>Гарантированную заработную плату формируют выплаты, установленные на сроки, указываемые в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к нему.</p>	

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
	<p data-bbox="842 182 1561 496">6.1. Гарантированная заработная плата работника состоит из оклада, выплачиваемого в соответствии с указанным в соглашении рабочим временем и установленных в строгом денежном размере на время соглашения выплат за интенсивность и высокие результаты работ.</p> <p data-bbox="842 522 1561 836">В состав гарантированной части также включаются компенсационные доплаты при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной.</p> <p data-bbox="842 862 1561 1122">На обеспечение гарантированной части заработной платы должны быть направлены 70% средств фонда заработной платы, формируемого из средств, выделенных на выполнение определенной в дополнительном соглашении работы</p>	

ИНТЕРЛЮДИЯ 2

Возможные
гарантии



ИНТЕРЛЮДИЯ 2

Возможные
гарантии
Москва и область

Выплаты
компенса-
ционного
характера

Должностной
оклад

Выплаты
стимули-
рующего
характера

 - гарантированная часть

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
<p>7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.</p>	<p>7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.</p>	<p>Единые рекомендации п.18</p>

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
<p>9. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности служащих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.</p> <p>В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.</p> <p>Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.</p>	<p>9. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности служащих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.</p> <p>В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.</p> <p>Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.</p> <p>В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). При этом в указанных положениях не должна использоваться такая терминология, как "минимальные размеры" окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, которая использована в данном Положении</p>	<p>Абзац третий – п.12 Рекомендаций</p>

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
<p>12. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.</p> <p>Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении N 2 к настоящему Положению.</p>	<p>12. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.</p> <p>Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении N 2 к настоящему Положению.</p> <p>В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). При этом в указанных положениях не должна использоваться такая терминология, как "минимальные размеры" окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, которая использована в данном Положении</p>	<p>Абзац третий – п.12 Рекомендаций</p>

ИНТЕРЛЮДИЯ 3

или

Кто тут
министерство ?



Минимальный
оклад
как средство
давления

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ/КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ (ФРАГМЕНТ)**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный размер оклада	
Расчетная формула $O_n = O_\phi (0,7 \text{ МРОТ}^{2020} / O_\phi^{1c/x})$		Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство
10. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства второго уровня"			
10.1.	1 квалификационный уровень	4 123	8 491
6. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
6.1.	1 квалификационный уровень	9 030	18 602
6.5.	5 квалификационный уровень	12 191	25 113
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:			
1.4.	4 квалификационный уровень	7 224	14 881

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ/КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ (ФРАГМЕНТ)**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный размер оклада	
<p>Расчетная формула</p> $O_{п} = O_{ф} (0,7 \text{ МРОТ}^{2020} / O_{ф}^{1с/х})$		Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство
<p>3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:</p>			
3.1.	1 квалификационный уровень	10 900	22 454
3.2.	2 квалификационный уровень	12 600	25 956
3.3.	3 квалификационный уровень	14 700	30 282
3.4.	4 квалификационный уровень	17 100	35 226
3.5.	5 квалификационный уровень	19 800	40 788

<p align="center">Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н</p>	<p align="center">Предложения в Министерство</p>	<p align="center">примечания</p>
<p>21. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:</p> <p>а) районные коэффициенты;</p> <p>б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;</p> <p>в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;</p> <p>г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.</p> <p>Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.</p>	<p>21. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:</p> <p>а) районные коэффициенты;</p> <p>б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;</p> <p>в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;</p> <p>г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.</p> <p>Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.</p> <p>Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях обеспечивается с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 7 декабря 2017 г. N 38-П</p>	<p>Абзац третий – часть 4 подпункта в) п. 5 Рекомендаций</p>

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
<p>22. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон.</p>	<p>22. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон.</p> <p>Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются соглашением. Рекомендуется оформлять соглашение в виде дополнительного соглашения к действующему трудовому договору работника, и в таком случае на срок действия соглашения размер доплаты включается в размер гарантированной заработной платы, указанной в п.6.1 настоящего Положения</p>	

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
<p>25. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.</p>	<p>25. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.</p> <p>Размер надбавки указывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении) работника и включается в размер гарантированной заработной платы, указанной в п. 6.1. настоящего Положения</p>	

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
<p>29. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.</p>	<p>29. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.</p> <p>Суммарная величина выплаты стимулирующего характера работнику, максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации</p>	<p>По аналогии с п.6 См. также ст. 132 ТК РФ</p>

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
<p>30. Стимулирующие выплаты рекомендуется устанавливать в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом учитывается:</p>	<p>30. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности работы работников.</p> <p>При этом учитывается:</p>	<p>п.16 Рекомендаций</p>
<p>на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы</p> <p>п.5 Положения об установлении СОР, Постановления Правительства №583</p>		

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
	<p>31. выплаты стимулирующего характера:</p> <ul style="list-style-type: none"> - установленные, как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере, - по которым определены условия выплаты, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат - которые, в таком виде отражены в действующем трудовом договоре (дополнительных соглашениях) работника - включаются в состав гарантированной части заработной платы, указанной в п. 6.1 настоящего Положения 	<p>Частично перенесено с изменениями из п.33</p> <p>часть вторая - по таблице в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда Распоряжение 2190</p>
<p>33. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.</p>		

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
	<p data-bbox="840 185 1576 499">31.1. Условия прекращения (остановки) выплат, входящих в гарантированную заработную плату, указанную в п. 6.1 настоящего Положения могут быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении)</p> <p data-bbox="840 521 1576 742">Виды стимулирующих выплат, установленные с условием их начисления «при наличии средств», или аналогичных ему ограничений в гарантированную заработную плату не входят.</p>	

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
	<p>32. С целью использования средства, фонда оплаты труда учреждения, сформированные из всех источников финансирования, для мотивации работников к качественному и эффективному выполнению трудовых функций, рекомендуется проводить совершенствование системы оплаты труда, вносить корректировку в условия (критерии и показатели установленных в учреждении выплат стимулирующего характера), повышая</p> <p>Соответствие выплат трудовому вкладу</p> <p>Своевременное следование выплат за вознаграждаемым результатом</p> <p>Понятность и контролируемость достижения условий выплат</p> <p>Прозрачность в принятии всех решений</p>	<p>С использованием Распоряжения Правительства № 2190</p>
<p>31. Рекомендуется направлять средства, высвобождаемые в учреждении за счет упразднения стимулирующих выплат, не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, на увеличение окладов работников и на выплаты стимулирующего характера.</p>		

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
<p>33. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.</p>	<p>33. Конкретный размер стимулирующей выплаты, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении), определяется с учетом достижения условий (значений критериев, и показателей) установленных для данной выплаты.</p>	

Приказ ФАНО России от 15.04.2016 N 16н	Предложения в Министерство	примечания
	<p>37.1 Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (Министерство) устанавливает руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности федерального учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством, за соответствующий период.</p>	<p>П.9 часть 1 Положения об установлении СОТ Постановление Правительства от 05.08.2008 № 583 ред от 19.01.19</p>
<p>37. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.</p>	<p>37.2 Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются по решению Министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности федерального учреждения и его руководителя.</p>	<p>П.9 часть 12 Положения об установлении СОТ Постановление Правительства от 05.08.2008 № 583 ред от 19.01.19</p>

Институт статистических исследований
и экономики знаний
Выпуск 11.07.2019
Г.Л. Волкова

Характер занятости научных кадров высшей квалификации

опрос более 2 тысяч российских кандидатов и докторов наук,
работники научно-исследовательских институтов и вузов,
а также организаций промышленности и сферы услуг

Условия трудоустройства

обладатели ученой степени в 2017 г. были заняты full-time

в США – 87.3%,
в Германии – 82.4%,
в Великобритании – 81.7%

Участники опроса

– 90%
(?!)

Условия трудоустройства (2)

постоянный трудовой договор

в промышленности и сфере услуг – 92.0%,
в НИИ – 78.9%,
в вузах – 53.3%

В целом – 65.4%

По отраслям: от 81.3% до 58.4%

Совмещение двух и более мест работы

Множественная занятость обладателей ученой степени
по типам организаций
(%)

	НИИ	Вуз	иное
Только одно место работы, другой работы нет	53,6	60,3	51,9
Два места работы	32,8	29,9	34,0
Три и более места работы	13,6	9,8	14,2

Совмещение двух и более мест работы (2)

Множественная занятость обладателей ученой степени
по отраслям науки
(%)

с/х гум. тех. общ. ест. мед.

Одно место работы, другой работы нет	71,4	60,5	60,3	55,4	53,6	44,9
Два места работы	23,4	30,7	28,7	27,7	35,1	35,8
Три и более места работы	5,2	8,8	11,0	16,8	11,3	19,3