

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Куц Любовь Ильинична

*канд. юрид. наук, доцент, зав. отделом экономико-правовых исследований,
Государственное учреждение «Институт экономических исследований», г. Донецк*

Для достижения динамики экономического роста в Донецкой Народной Республике (далее – ДНР) необходимо сформировать собственное законодательство о научной деятельности, которая существенно влияет на развитие и эффективность общественного производства и занимает в системе государственных приоритетов особое место. К тому же с целью создания благоприятных условий для развития этой деятельности целесообразно в этом законодательстве закрепить положения не только о ее государственной поддержке, но и положения, стимулирующие труд научных работников и обеспечивающие их социальную защищенность. Необходимость закрепления вышеуказанных положений в перспективном законодательстве ДНР обусловлена тем, что обеспечение государственной поддержки науки не может быть ограничено только путем создания благоприятных условий для научных организаций, поскольку успех и активность их участия в развитии науки в полной мере зависит от научных работников, состоящих с этими организациями в трудовых отношениях. А поэтому неотъемлемой частью государственной поддержки в сфере науки является стимулирование труда научных работников, в том числе путем обеспечения социальной защищенности.

В этом случае вполне обоснованной является точка зрения Л.Ф. Шмит, что ни какие гранты не решают проблему массового притока молодежи в науку, поскольку для этого необходимо изменение социального статуса науки, решение жилищных проблем, высокая заработная плата и др. [1, с. 117].

Проблематика стимулирования труда научных работников представляется актуальной, прежде всего, потому, что речь идет об особой категории

работников, занимающихся творческой деятельностью, направленной на выработку объективных, системно организованных и обоснованных новых знаний в той или иной сфере общественной жизни. Однако, как указывают российские авторы, к сожалению, именно эта ключевая особенность научной деятельности практически не учитывается ни законодателем, ни правоприменителем в рамках принятых ими на основании Трудового кодекса РФ иных законов, подзаконных, локальных актов и документов [2, с. 231].

По мнению этих авторов, прежде всего, необходимо коренным образом пересмотреть условия и оплату труда научных работников. А в целом стимулирование их труда должно быть ориентировано на создание сбалансированной системы стимулов, которая была бы направлена на раскрытие творческого потенциала научных работников, что должно выражаться в повышении результативности их труда, и решении тех задач, которые стоят перед научной организацией. А, значит, стимулирующая система должна исходить из целей научной организации и быть увязанной с потребностями ее научных работников и иметь финансовую основу [2, с. 232].

Одним из таких стимулов являются условия организации труда научных работников. В перспективном законодательстве ДНР о науке не выделяются особенности регулирования труда научных работников, поэтому применительно к ним действуют общие положения трудового законодательства, несмотря на то, что в нем не отражена специфика труда этих работников. Более того, в статье 15 Модельного закона СНГ «О статусе ученого и научного работника» (далее – Модельный закон) предусмотрена возможность составления индивидуального плана работы научного работника с соответствующим графиком и отчетностью [3].

А поэтому следует поддержать предложения других авторов, которые предлагают включить отдельную главу в Трудовой кодекс, содержащую нормы об особенностях не только оплаты и стимулирования труда научных работников, но и трудового режима этих работников. Обосновывают они свое предложение тем, что научная деятельность имеет свою специфику, которая

заключается в продуцировании нового знания, что требует творческого отношения и фактически ненормированного рабочего дня и пр. А поэтому трудно регулировать отношения научного работника и его работодателя, ссылаясь на необходимость постоянного присутствия работника на стационарном рабочем месте. В связи с этим они считают необходимым закрепить в Законе о науке право научных работников самостоятельно устанавливать режим своего рабочего времени, исходя из индивидуального плана, составленного на основе программы научных исследований и плана научной работы соответствующего учреждения (организации) [4, с. 44]. Кроме того, в законодательном акте о научной деятельности в обязательном порядке должен быть указан орган, наделенный правом определять круг научных работников, имеющих право на установление режима своего рабочего времени, а также должна быть предусмотрена форма отчетности по результатам научных исследований таких работников.

Также к стимулирующим факторам научных работников относится оплата их труда. Так, в статье 17 Модельного закона, раскрываются особенности оплаты труда научных работников. При этом следует обратить внимание, что данный подход был использован для работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений в Постановлении Правительства от 05.08.2008 №583 «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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (вместе с «Положением об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»)» [5]. В нем, в частности, установлено, что заработная плата работников бюджетных учреждений, к которым относятся и научные учреждения, не может быть

меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений.

То есть в 2008 году в соответствующих учреждениях России была введена новая система оплаты их труда, в соответствии с которой заработная плата научных работников состоит из трех частей:

должностного оклада, определенного в Единой тарифной сетке;

выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладам или в абсолютных размерах;

стимулирующих выплат, устанавливаемых коллективным договором, иными локальными нормативными актами научной организации с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда научных работников. Однако в этом случае было установлено официальное требование, чтобы зарплаты кандидатов, докторов наук, профессоров, доцентов и других не стали меньше зарплат, выплачиваемых им прежде. А к 2018 году согласно указу Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» достигли 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе [6].

Особое внимание вопросам оплаты труда научных работников с целью их стимулирования уделяется и в Республике Беларусь. Так, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28.12.2017 г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций» [7] тарифные оклады работникам бюджетных научных организаций должны быть повышены до 300 процентов. При этом решение о таком повышении: до 200 процентов принимается руководителями бюджетных научных организаций; свыше 200 процентов принимается органами государственного управления, в ведении (подчинении) которых находятся бюджетные научные организации, Администрацией Президента Республики Беларусь в отношении бюджетных

научных организаций, подчиненных Президенту Республики Беларусь (далее – государственные органы), Национальной академией наук Беларуси.

По мнению других авторов, в системе стимулирования труда научных работников особое значение имеют также премии [8]. При этом, как справедливо утверждают другие авторы, премия должна рассматриваться как стимулирующая часть заработной платы научного работника, которая выплачивается ему за конкретные результаты научных исследований в порядке, установленном Положением о премировании [2, с. 236]. Такое положение должно быть утверждено каждой научной организацией как локальный нормативный акт.

К стимулирующим выплатам эти авторы также относят и академические надбавки, установленные в ряде научных организаций за результаты академической деятельности (публикации), которые, как правило, оцениваются в баллах по единой шкале за отдельные виды публикаций. К ним относят следующие надбавки: за академическую работу (при достижении претендентом порогового числа баллов, начисленных за представленные публикации); за академические успехи и вклад в научную репутацию организации (подготовка кандидатов и докторов наук, издание монографий, учебников и пр.); за публикации в зарубежном рецензируемых научных журналах [2, с. 236].

А поэтому в процессе формирования законодательства ДНР о научной деятельности следует особое внимание уделить нормам, определяющим систему оплаты труда научным работникам, которая должна обеспечить достаточные материальные условия для эффективной самостоятельной творческой деятельности таких работников, а также стимулировать привлечение талантливой молодежи в науку.

Стимулирующее значение имеет и система социальной защиты научных работников, которая возможна путем:

обеспечения жильем или улучшения жилищных условий ученых (предоставление им жилья на условиях социального найма, ипотечных

кредитов и жилищных сертификатов с полным или частичным погашением процентной ставки банковского ипотечного кредита, жилищных субсидий на компенсацию расходов, связанных с оплатой жилья и коммунальных услуг). Так, например, в России вопросы, касающиеся порядка предоставления молодым ученым социальных выплат на приобретение жилых помещений, были урегулированы Постановлением Правительства Российской Федерации от 17.12.2010 №1050 «О федеральной целевой программе «Жилище» на 2011-2015 годы» [9];

предоставление научным работникам современного медицинского обслуживания на льготных условиях или на бесплатной основе;

компенсации командировочных и транспортных расходов, связанных с участием в работе научных симпозиумов и конференций, стажировкой в престижных университетах и научных центрах за рубежом и т.д.

Формирование системы социальной защиты научных работников в ДНР путем закрепления соответствующих положений в законодательстве о науке имеет существенное значение, поскольку уровень заработной платы этих работников, а также объем бюджетного финансирования научных организаций в настоящее время не позволяет решить не только жилищные вопросы и вопросы медицинского обслуживания, но и вопросы компенсации расходов, связанных с участием в работе научных мероприятиях.

Кроме того, для стимулирования труда научных работников важное значение имеет их пенсионное обеспечение. Так, согласно Модельному закону государство устанавливает для научных и научно-педагогических работников, которые имеют необходимый стаж научной работы, пенсии на уровне, обеспечивающем престижность научного труда и стимулирующем систематическое обновление научных кадров. Однако данная норма не учитывается при формировании законодательства стран СНГ. Так, например, в Украине, пенсии научным (научно-педагогическим) работникам назначаются в

размере шестьдесят процентов суммы заработной платы научного (научно-педагогического) работника, на которую начисляется единый взнос. При этом следует обратить внимание на то, что заработная плата до 01.07.2000 г., полученная за работу на научных (научно-педагогических) должностях по совместительству, в том числе внутреннему совместительству в расчет пенсии не учитывается [10]. И это несмотря на то, что страховые взносы уплачивались с учетом этих дополнительных доходов.

Отсюда, с целью недопущения указанной практики назначения пенсий научным работникам, в перспективном законодательстве ДНР следует закрепить положения о пенсионном обеспечении этих работников, с учетом престижности научной работы путем установления:

требований относительно научного стажа;

размера пенсии от сумм заработной платы научного работника, на которую в соответствии с законодательством начисляется сбор на обязательное государственное пенсионное страхование (взносы);

права на денежную помощь в случае выхода на пенсию с должности научного работника;

права на перерасчет пенсии пенсионерам, которые продолжают работу на должности научного работника и др.

Таким образом, анализ законодательства, научной литературы и правоприменительной практики позволяет сделать вывод, что в перспективном законодательстве ДНР, регулирующем отношения в сфере научной деятельности и трудовые отношения, целесообразно закрепить положения стимулирующие труд научных работников, которые касаются режима рабочего времени ученых, оплаты труда и пенсионного обеспечения научных работников, а также их социальной защиты. Внедрение вышеуказанных предложений в законодательстве ДНР будет способствовать активному участию научных работников в развитии науки и экономики Республики в

целом.

Список литературы

1. Шмидт Л.Ф. Финансовая поддержка российской науки // Вестник Томского государственного университета. – 2008. - № 306. – С. 116-119.
2. Бухарова Н.В. Особенности стимулирования труда научных работников // Бизнес в законе. – 2014. № 1. - С. 231-239.
3. Модельный закон СНГ «О статусе ученого и научного работника» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.zakon-i-normativ.info/index.php/component/lica/?base=1&id=509138&menu=637465&view=text>
4. Осипов М.Ю. Проблемы правового регулирования труда научных работников в России // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. - № 1. – С 43-45.
5. 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (вместе с «Положением об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»): постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 // Собрание законодательства Российской Федерации от 18.08.2008 г. - № 33. - Ст. 3852.
6. О мерах по реализации государственной социальной политики: указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 // Собрание законодательства Российской Федерации от 7.05.2012 г. - № 19. - Ст. 2334.

7. Об оплате труда работников бюджетных научных организаций: указ Президента Республики Беларусь от 28.12.2017 г. № 467 [Электронный ресурс]. - URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=103205.

8. Петров А.Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии //Законодательство и экономика. - 2011. - №7. – С. 26-33.

9. Постановление Правительства Российской Федерации от 17.12.2010 №1050 «О федеральной целевой программе «Жилище» на 2011-2015 годы» (действующая редакция) //Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – №5. – Ст.739; Консультант Плюс. – 10.02.2014.

10. Научная пенсия // Вісник: офіційно про податки [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.visnuk.com.ua/>