

КАДРЫ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА США

В.П. Заварухин, Л.Л. Корчмар,
Д.А. Рубвальтер, О.В. Руденский

ПРЕДИСЛОВИЕ

В последние два года Минобрнауки России совместно с научным сообществом проводит интенсивную модернизацию российской науки, повышая ее роль в переводе экономики страны на инновационный путь развития. В этой связи особое значение имеет совершенствование отраслевых систем заработной платы в научно-технологическом секторе, цель которых – через стимулирующие выплаты повысить результативность научных исследований. Успешная разработка пилотного проекта, предусматривающего внедрение указанной системы в РАН, предполагает знакомство с опытом наиболее экономически развитых стран.

Серия “Анализ и использование зарубежного опыта” информационно-аналитического бюллетеня ЦИСН открывается публикацией, посвященной опыту США в области регулирования заработной платы и стимулирования исследователей в научно-технологическом комплексе. Ведь именно в США наиболее развит менеджмент, в том числе в сфере науки и высоких технологий. Проведенный анализ выявляет наличие в США четкой, даже жесткой системы планирования заработной платы в государственном секторе экономики с учетом вклада той или иной научной специальности в научно-технический прогресс. Не случайно наиболее оплачиваемыми исследователями являются физики.

Авторы надеются, что опыт США в стимулировании исследователей путем регулирования заработной платы может быть использован в российской практике.

1. КАДРЫ И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ГОССЕКТОРЕ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА США

1.1. Научно-технологический комплекс США: структура и профессиональный состав

Научно-технологический комплекс США (НТК) представляет собой довольно сложную систему. Заработная плата и социальный пакет занятых в НТК зависят от многих факторов, в том числе от профессиональной структуры. Так, по данным Национального научного фонда США, в НТК, объединяющем государственный, частный и некоммерческий секторы, занято 5580 тыс. профессиональных сотрудников (менеджеров, ученых и ИТР). По отношению к общему количеству занятых профессиональных сотрудников НТК менеджеры составляют 9%, ученые – 39% и ИТР – 52%.

В данной работе выделена категория ученых и ИТР, относящихся к государственным служащим, что в первую очередь определяется госсобственностью на соответствующие федеральные научные организации и лаборатории, в которых работают эти служащие.

По имеющимся данным, профессиональная структура НТК, представленная в табл. 1, показывает, что количество профессиональных сотрудников, занятых в госсекторе, составляет в среднем около 12% от общего числа таких сотрудников в НТК. Подавляющее количество менеджеров, ученых и ИТР занято в промышленности и сфере обслуживания. Так, лишь в обрабатывающей промышленности их занято около 25%.

Для государственного сектора НТК, который насчитывает 275 100 ученых, характерной особенностью является то, что наибольшее количество ученых занято в области ЭВМ (40%). Физиков насчитывается 21%, ученых в сфере социальных наук – 19% (табл. 2). Это объясняется значительным объемом проводимых именно в этих областях фундаментальных исследований, которые финансируются преимущественно федеральным правительством.

На государственной гражданской службе в целом, куда входит и государственный сектор НТК, на 31 марта 2004 г. состояло 1 744 758 человек. При этом заработная плата для 1 244 413 человек, или 71,3% всех служащих, финансировалась в соответствии с общей тарифной сеткой (General Schedule – GS)¹, для 184 087 человек, или 10,6% всех служащих, – по федеральной системе оплаты труда (Federal Wage System –

¹ Тарифная сетка GS, а также EX и ES или SES более подробно рассмотрены далее.

FWS)² и для 316 258 человек, или 18,1%, – по другим системам оплаты, законодательным актам и нормам.

Таблица 1

Профессиональный состав научно-технологического комплекса США:
менеджеры, ученые и ИТР (2001 г.)

	Всего		Менеджеры*		Ученые		Инженеры		Техники	
	Численность	%	Численность	%	Численность	%	Численность	%	Численность	%
Научно-технологический комплекс США – всего	5 580 200	100	524 800	100	2 157 300	100	1 256 400	100	1 647 700	100
В том числе:										
Федеральное правительство и местные органы власти (госсектор)	651 800	12	57 200	11	275 100	13	140 800	11	178 800	11
Обрабатывающая промышленность (частный сектор)	1 399 600	25	142 800	27	313 500	15	537 400	43	405 900	25
Система образования (университеты, колледжи и пр.)	145 700	3	13 900	3	98 700	5	2 100	0,0	31 000	2
Сельское хозяйство, сектор услуг и другие отрасли промышленности	3 383 100	60	310 900	59	1 943 400	67	1 032 000	46	1 032 000	62

* Менеджеры относятся к тем организациям, в которых заняты указанные в таблице ученые, инженеры и техники.

Источник: Morrison R., Project Officer, with Green M. Scientists, Engineers, and Technicians in the United States: 2001/ Division of Science Resources Statistics, Directorate for Social, Behavioral, and Economic Sciences. National Science Foundation. 2005. Tab. 1. P. 10–21.

Таблица 2

Распределение ученых по основным областям науки
в научно-технологическом комплексе США (2001 г.)

	Всего ученых	Физические науки	Математика	Науки о жизни	Социальные науки	Компьютерные науки
Научно-технологический комплекс США – всего	2 157 300	199 600	90 900	131 700	284 200	1 451 000

В том числе:

Федеральное правитель-

² Федеральная система оплаты труда FWS не рассматривается в данной работе, так как она охватывает главным образом сдельную оплату труда рабочих, торговых работников и пр.

ство и местные органы власти (госсектор)	275 100	56 800	15 700	39 000	53 000	110 600
Обрабатывающая промышленность (частный сектор)	313 500	51 800	8 400	23 500	20 900	208 900
Система образования (университеты, колледжи и пр.)	98 700	2 200	2 600	9 100	40 200	44 700

(окончание табл. 2)

	Численность ученых	Физические науки	Математика	Науки о жизни	Социальные науки	Компьютерные науки
Сельское хозяйство, сектор услуг и другие отрасли промышленности	1 293 600	88 900	64 200	60 100	170 100	1 086 800

Источник: Morrison R., Project Officer, with Green M. Scientists, Engineers, and Technicians in the United States: 2001/ Division of Science Resources Statistics, Directorate for Social, Behavioral, and Economic Sciences. National Science Foundation. 2005. Tab. 2. P. 22–24.

Среднегодовая заработная плата служащих, занятых полный рабочий день, составляет для всей системы гражданской службы 60 517 долл., однако она варьируется в зависимости от системы оплаты труда. Так, по общей тарифной сетке GS она равняется 59 593 долл., а по системе FWS – 42 096 долл.

Для руководящего и высшего управленческого состава гражданской службы применяются системы оплаты труда EX (Executive Schedule) и SES (Senior Executive Service). Среди сотрудников гражданской службы 470 чел. занимают посты с оплатой по тарифной сетке EX и среднегодовой зарплатой 141 820 долл., и 7038 чел. – с системами SES или ES и среднегодовой зарплатой 141 554 долл.³, причем 20%, оплачиваемых по системе ES, составляют ученые и инженеры⁴.

В данной работе приведены примеры оплаты труда административных работников и ученых по системе EX и ES, занятых в государственном секторе НТК США. Следует отметить, что труд подавляющего большинства ученых и ИТР государственного сектора НТК США оплачивается по системе GS.

Таблица 3

Социальный пакет государственных служащих

(млн. долларов)

Выплаты по	1995	2000	2001	2002	2003	2004*
------------	------	------	------	------	------	-------

³ Federal Civilian Workforce Statistics. Pay Structure of the Federal Civil Service as of March 31, 2004. US Office of Personnel Management. May 2005. P. 2–3.

⁴ Federal Civilian Workforce Statistics. The Fact Book. 2004 Ed. US Office of Personnel Management. October 2004. P. 74

социальному пакету						
Медицинское страхование	3 813,3	5 049,0	5 528,0	6 071,0	6 674,0	7 358,0
Страхование жизни	21,9	27,0	32,0	33,0	34,0	35,0
Выплаты в пенсионные фонды и фонды нетрудоспособности	19 935,2	21 557,0	21 639,0	22 108,0	21 878,0	25 970,0

* Оценочные данные.

Источник: Federal Civilian Workforce Statistics. The Fact Book. 2004 Edition. US Office of Personnel Management. October 2004. P. 82.

Базовая заработная плата ученых и ИТР, входящих в категорию государственных служащих, дополняется выплатами, связанными с качеством работы, а также социальным пакетом, на финансирование которого федеральное правительство затрачивает значительные объемы госбюджетных ресурсов (табл. 3).

1.2. Источники бюджетного финансирования заработной платы: внутренние, внешние и текущие затраты на НИОКР

Заработная плата сотрудников государственных органов исполнительной власти, занимающихся вопросами науки, инноваций и технологий, а также административно-управленческого аппарата, ученых и ИТР в государственных научно-исследовательских лабораториях, институтах и научных центрах финансируется в рамках так называемой *внутренней статьи расходов* министерств, агентств и научных учреждений на проведение НИОКР (intramural R&D expenses).

Имеется и *внешняя статья расходов* (extramural expenses), включающая заработную плату, на НИОКР, выполняемые внешними исполнителями из государственного, некоммерческого или частного секторов, за счет предоставления этим исполнителям грантов, заключения контрактов и соглашений о проведении НИОКР. Когда научные сотрудники федеральной лаборатории, входящей в ведение данного министерства или агентства, участвуют в реализации проектов НИОКР за счет грантов другого министерства или агентства, то получаемые этими учеными надбавки к заработной плате финансируются из внешней статьи расходов указанного министерства или агентства. Кроме того, дополнительный доход ученых и ИТР государственного сектора поступает в виде роялти от промышленных фирм частного сектора как результат трансфера и коммерциализации технологий федеральной формы собственности.

Внутренние затраты включают все бюджетные и внебюджетные расходы на НИОКР, осуществляемые государственными научными организациями (федер-

ральными лабораториями, НИИ, научными центрами и др.) в течение конкретного периода времени, независимо от источника и типа финансирования (бюджетное или внебюджетное). Расходы, сделанные вне указанных организаций, но в поддержку внутренних расходов на НИОКР (например, соответствующие закупки для проведения НИОКР), включаются в понятие внутренних расходов.

Внутренние расходы подразделяются на *текущие и капитальные затраты*⁵. Финансирование заработной платы является самым большим компонентом текущих затрат во многих странах ОЭСР, в том числе в США. Эти затраты включают ежегодную заработную плату сотрудников федеральных лабораторий, НИИ и научных центров, непосредственно участвующих в НИОКР на полной или частичной ставке, а также все ассоциированные с этим затраты или дополнительные льготы – такие, как премиальные выплаты, отпускные, вклады в пенсионные фонды и другие выплаты, например в фонд социального страхования, налоги на фонд заработной платы и др. Выплаты по процентным ставкам не включаются в текущие затраты.

Затраты на заработную плату персонала, предоставляющего косвенные услуги в сфере НИОКР (административный, эксплуатационно-обслуживающий персонал, охрана, штат библиотек, руководители офисов, штат обслуживания компьютерного оборудования и др.), а также оплата консультантов включаются в так называемые *другие текущие расходы*. В эти расходы входят также некапитальные затраты на покупку материалов, оборудования, приборов, используемых для проведения НИОКР, затраты на электроэнергию, газ, воду, на закупку научных книг и журналов, подписку на библиотечные фонды, вступление в научные общества, материалы для лабораторий (химикаты, животные и т. д.), административные и другие накладные расходы (например, офисные, почтовые и телекоммуникационные, страхование и пр.), но только пропорционально доле затрат на НИОКР в текущих затратах.

Представленная ниже табл. 4 отражает соотношение заработной платы и других текущих и капитальных затрат на НИОКР в странах – членах ОЭСР, которые в целом соответствуют данным по США. В табл. 5 показано наиболее экономически эффективная доля затрат на заработную плату ученых, ИТР и другого персонала, участвующего в выполнении проектов НИОКР, в общем объеме затрат на заработную плату.

Таблица 4

⁵ Капитальные затраты в данном исследовании не рассматриваются, так как их косвенное воздействие на заработную плату незначительно.

Соотношение текущих и капитальных затрат на НИОКР

(проценты)

Типы затрат на НИОКР в странах – членах ОЭСР	1989 г.	1999 г.
Текущие затраты на заработную плату сотрудников НИИ, участвующих в НИОКР*	43	44
Другие текущие затраты для НИОКР**	43	45
<i>(окончание табл. 4)</i>		
Типы затрат на НИОКР в странах – членах ОЭСР	1989 г.	1999 г.
Капитальные затраты***, в том числе:		
затраты на землю и здания, которые используются для НИОКР	3	2
затраты на научные инструменты и оборудование, используемые для НИОКР	10	9
Итого	100	100

* Доля внутренних расходов, включая ежегодную заработную плату сотрудников, участвующих в НИОКР, на полной или частичной ставке, премиальные выплаты, отпускные, вклады в пенсионные фонды и другие выплаты по социальному страхованию, налоги на фонд заработной платы и др.

** Доля внутренних расходов, включая зарплату эксплуатационно-обслуживающего персонала, охраны, штата библиотек, руководителей офисов, а также административные и другие накладные расходы, в том числе некапитальные затраты на покупку материалов, оборудования, приборов, используемых для проведения НИОКР, затраты на электроэнергию, газ, воду, закупку научных книг и журналов и др.

*** Доля внутренних расходов, включая ежегодные валовые расходы на основной капитал, используемый научной организацией при реализации НИОКР.

Источник: Frascati Manual. Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development. OECD, 2002. P. 221.

Таблица 5

Соотношения численности и заработной платы участников НИОКР

(проценты)

Рекомендуемый состав участников НИОКР в странах – членах ОЭСР	Рекомендуемые средневзвешенные показатели	
	Удельный вес численности	Удельный вес заработной платы
Исследователи (ученые)	50	59,7
Инженерно-технические работники	25	22,4
Другой персонал, поддерживающий НИОКР	25	17,9
Итого	100	100,00

Источник: Frascati Manual. Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development. OECD, 2002. P. 221.

1.3. Формы собственности организаций – исполнителей НИОКР: влияние на заработную плату ученых и ИТР

От формы собственности научных организаций, выполняющих НИОКР по заказу федерального правительства, зависит характер бюджетного финансирования НИОКР, а следовательно, и заработная плата ученых и ИТР, которая является составной частью текущих расходов федеральных лабораторий и НИИ.

В США выделяют три основные группы исполнителей НИОКР, получающих бюджетное и внебюджетное финансирование.

- *Государственный сектор* – федеральные лаборатории, национальные научные институты и научные центры правительственной (государственной) формы собственности.

- *Некоммерческий сектор* – университеты, колледжи, ассоциации и другие частные организации некоммерческого сектора, включая госпитали.

- *Частный сектор* – научно-ориентированные фирмы, научные лаборатории, КБ и другие научные организации частной формы собственности.

Необходимо подчеркнуть три важных аспекта, связанных с оплатой труда ученых и ИТР в научных организациях указанных форм собственности.

Во-первых, разница в оплате труда ученых и ИТР в государственном и частном секторах не так велика, как в России.

Во-вторых, система оплаты труда в государственных федеральных лабораториях, национальных научно-исследовательских институтах и центрах устанавливается (а размеры заработной платы ежегодно корректируются) указами президента США. Участвуют в этом процессе Офис по управлению кадрами и Министерство труда США.

В-третьих, бюджетные средства, направляемые в некоммерческий и коммерческий секторы через систему грантов, контрактов и научных программ, налоговые кредиты и другие механизмы финансирования науки, существенно влияют на заработную плату ученых и ИТР. В частности, значительная доля грантов идет на базовые исследования, проводимые в университетах, более всего влияя на размер заработной платы их сотрудников.

В настоящем исследовании рассматриваются лишь федеральные лаборатории и национальные научно-исследовательские институты, являющиеся собственностью федерального правительства и относящиеся к государственному сектору научно-технологического комплекса США. В соответствии с законодательством США под федеральной лабораторией понимается сооружение или группа сооружений (объектов), находящихся в государственной собственности, арендуемых или иным способом используемых федеральными министерствами или агентствами, которым федеральное правительство передало права на владение и распоряжение данной собственностью. При этом основная цель федеральной лаборатории – осуществление научных исследований и разработок, отвечающих задачам и планам федерального правительства. Кроме того, к федеральным лабо-

раториям относятся также сооружения, находящиеся в государственной собственности, в которых выполняются НИОКР по заказу федерального правительства⁶.

В настоящий момент в США в ведении 17 министерств и агентств находится более 720 федеральных (государственных) лабораторий. В их составе имеется около 1500 уникальных научных сооружений и установок для проведения НИОКР, включая здания и соответствующие земельные участки государственной формы собственности. Наряду с указанными федеральными лабораториями в научно-технологический комплекс США входит около 150 научно-исследовательских университетов и порядка 16 тыс. других научно-исследовательских лабораторий и центров, причем около 10 тыс. из них в той или форме получают финансирование из бюджетных источников⁷.

На федеральные лаборатории правительство США тратит около 30% всех бюджетных ассигнований страны на НИОКР. Остальные средства через различные механизмы распределения направляются в университеты, промышленные лаборатории и КБ частного сектора. С 1980 по 2002 г. бюджетные ассигнования на НИОКР, выполняемые федеральными лабораториями, выросли с 7,8 до 23,8 млрд. долл. (общий объем бюджетных ассигнований в эти годы соответственно составил 30,0 и 78,2 млрд. долл.).

В США имеется довольно большое количество федеральных лабораторий, по размерам и функциям значительно отличающихся друг от друга, что существенно влияет на объемы их финансирования и, соответственно, заработную плату сотрудников.

Для того чтобы понять формирование заработной платы в научно-технологическом комплексе США, в частности по линии федеральных лабораторий, относящихся к государственному сектору экономики, необходимо учитывать формы их управления и бюджетного финансирования.

Практически все федеральные лаборатории государственной формы собственности находятся в ведении тех или иных министерств и агентств. Например, Национальный научный фонд США (ННФ) является независимым агентством, которое финансирует до 20% всех бюджетных ассигнований на базовые исследования, проводимые главным образом университетами и колледжами.

В рамках Министерства здравоохранения и социального обеспечения США действует агентство “Национальные институты здравоохранения”, финансирую-

⁶ U.S. Code, Title 15 – Commerce and Trade, Chapter 63 – Technology Innovation, Sec. 3710, Utilization of Federal Technology, Sec. 3710a(d)(2).

⁷ Bozeman B., Samios N., Telson M. Design Area Eight: Federal Laboratories and Other Assets of the Last 50 Years. National Academy Press; Technology Transfer Systems in the United States and Germany: Lessons and Perspectives (1997), National Academy of Engineering (NAE).

щее подавляющую часть научных исследований в области наук о жизни, включая медицину. В ведении агентства находится более 20 научно-исследовательских институтов, самостоятельно реализующих федеральные НИОКР на основе бюджетной статьи, относящейся к внутренним затратам (к которым относится, как отмечалось выше, заработная плата сотрудников этих институтов). Значительная доля бюджетных затрат агентства приходится на гранты.

Академия наук США и отраслевые академии являются общественными некоммерческими организациями и поэтому не имеют лабораторий, входящих в их ведение. Все эти факторы воздействуют на формирование заработной платы ученых и ИТР федеральных лабораторий.

Федеральные лаборатории делятся на три основные группы, что существенно влияет не только на заработную плату сотрудников, но и на размер их социального пакета, значительная доля которого финансируется за счет бюджетных средств.

Первая группа – это федеральные лаборатории, находящиеся в ведении правительства и под его непосредственным оперативным управлением, право на которое делегируется соответствующим министерствам и агентствам. Эти лаборатории, финансируемые полностью из федерального бюджета, получили в юридических документах официальное название федеральных лабораторий типа GO-GO (Government-owned, government-operated)⁸. Здания, земли этих лабораторий, научные установки и оборудование находятся в государственной собственности и в распоряжении соответствующих министерств и агентств. Ученые, ИТР, служащие и административные работники этих лабораторий являются “*карьерными*” *гражданскими служащими*, т. е. их продвижение по службе осуществляется на тех же принципах, что и у служащих министерств и агентств.

Они имеют соответствующие социальные льготы, и их заработная плата финансируется из бюджетных ассигнований министерства или агентства через внутренние расходы на НИОКР (проводимые самими лабораториями) и внешние расходы на НИОКР, осуществляемые другими лабораториями и институтами как

⁸ Например, в рамках Министерства обороны США действует более 80 лабораторий GO-GO. Национальный институт стандартов и технологий (NIST) входит как агентство в Министерство торговли США и одновременно является лабораторией GO-GO. Штат NIST составляет более 3200 ученых, ИТР и обслуживающего персонала. Около 1200 исследователей ежегодно приглашаются для работы в этом институте. Для примера, в 1994 г. 46% бюджетных средств NIST на НИОКР были израсходованы на внутренние исследования и около 52% – на поддержку НИОКР в частном промышленном секторе. Например, в НАСА все НИОКР выполняются в целом ряде научно-исследовательских полевых центров, являющихся лабораториями GO-GO, за исключением Лаборатории реактивных двигателей (Jet Propulsion Laboratory), которая является лабораторией GO-CO и находится под оперативным управлением Калифорнийского технологического университета.

государственного, так и частного коммерческого и некоммерческого секторов (через механизмы грантов, соглашений о проведении кооперативных НИОКР, контрактов и т. д.).

Вторая группа – это центры НИОКР, преимущественно (до 70% всех расходов) финансируемые из федерального бюджета. Эти центры получили название FFRDC (Federally Funded Research and Development Centres). В их состав входят также некоторые крупные федеральные лаборатории. В основном они реализуют оборонные функции федерального правительства, однако находятся под оперативным управлением коммерческих или некоммерческих организаций. Служащие и управляющие таких центров не являются государственными служащими, поэтому их заработная плата отличается от заработной платы сотрудников GO-GO.

Третья группа – федеральные лаборатории GO-CO (Government-owned, contractor-operated). Здания, земли, научные установки и оборудование этих лабораторий находятся в государственной собственности либо правительство берет их в аренду, а сами лаборатории также управляются частными подрядчиками, включая компании, университеты или некоммерческие организации по контракту с министерствами и ведомствами, в чье ведение входят эти лаборатории. Их сотрудники также не являются государственными служащими, что соответственно влияет на формирование их заработной платы. Многие лаборатории этой группы относятся к ведению Минэнерго США.

В связи с тем, что штат федеральных лабораторий GO-CO и центров FFRDC, а также их контрактная система выходят за пределы штатного расписания и контрактных систем соответствующих министерств или агентств, эти лаборатории являются более свободными в контексте выполнения некоторых административно-нормативных требований, которыми в обязательном порядке руководствуются федеральные лаборатории GO-GO. Однако учитывая, что GO-CO и FFRDC все же получают финансовую поддержку из федерального бюджета, они имеют определенные ограничения в своих действиях, оговариваемые в законодательном порядке.

Кроме того, существуют лаборатории и научные установки, находящиеся в собственности правительства, но арендуемые организациями частного сектора в целях получения соответствующей прибыли. Это так называемые научные организации GO-PO (Government-owned/private – operated facilities)⁹.

Безусловно, порядок расчета и объемы заработной платы, а также социального пакета сотрудников в указанных выше лабораториях GO-CO, FFRDC и GO-PO в определенной степени отличаются от заработной платы и соци-

⁹ The Yellow Book: Guide to Environmental Enforcement and Compliance at Federal Facilities. Tab. 1-1/OECA's Federal Facilities Enforcement Office. February 1999.

ального пакета федеральных лабораторий GO-GO, что объясняется различиями в функциональном и финансовом взаимодействии государства с фирмами частного сектора.

В настоящей работе рассматриваются должности, заработная плата и социальный пакет административного (руководящего) персонала, ученых и ИТР в государственном секторе научно-технологического комплекса США, включающем лишь федеральные лаборатории типа GO-GO, находящиеся в ведении соответствующих министерств (агентств).

1.4. Оплата труда руководителей в научно-технологическом комплексе (федеральные министерства и агентства)

В США установлена система назначений на высшие должности в государственном секторе экономики, в частности в рамках министерств и агентств государственного сектора научно-технологического комплекса страны:

PAS – назначения президента США с последующим подтверждением Сенатом (Presidential Appointment with Senate Confirmation – PAS);

PA – назначения президента США без подтверждения Сенатом (Presidential Appointment without Senate Confirmation – PA);

CA – “карьерное” назначение (Career Appointment – CA)¹⁰;

NA – “некарьерное” назначение (Noncareer Appointment – NA)¹¹;

EA – временное чрезвычайное назначение с определенными ограничениями (Limited Emergency Appointment – EA)¹²;

TA – назначение с ограниченным сроком службы (Limited Term Appointment – TA)¹³;

¹⁰ Согласно законодательству США (US Code Title 5, Part 3, Subpart B, Chapter 31, Subchapter II, Sec. 3132(4)) имеется в виду физическое лицо на должности в высших органах исполнительной власти, чье назначение на эту должность требует одобрения Офиса управления персоналом.

¹¹ Согласно законодательству США (US Code Title 5, Part 3, Subpart B, Chapter 31, Subchapter II, Sec. 3132(7)) имеется в виду физическое лицо на должности в высших органах исполнительной власти, которое не является карьерным назначением и может относиться к назначениям с определенным ограничением или к временным назначениям с определенными ограничениями.

¹² Согласно законодательству США (US Code Title 5, Part 3, Subpart B, Chapter 31, Subchapter II, Sec. 3132(6)) имеется в виду физическое лицо, назначенное на временную должность в высших органах исполнительной власти на срок, не превышающий 18 месяцев; в рамках этой должности должны решаться срочные, непредвиденные ранее, задачи “на добросовестной основе (боне фиде)”.

¹³ Согласно законодательству США (US Code Title 5, Part 3, Subpart B, Chapter 31, Subchapter II, Sec. 3132(5)) имеется в виду физическое лицо, назначенное на временную должность

SC – назначение на должность в качестве исключения (Schedule C Excepted Appointment);

XC – назначение на должность, не оговоренную законодательством.

Ниже дана структура различных систем оплаты труда, охватывающих высший, средний и низший эшелоны управления научно-технологическим комплексом, включая ученых и ИТР, занятых непосредственно в реализации НИОКР:

EX – тарифная сетка высших должностных лиц в органах исполнительной власти (Executive Schedule), как это видно из табл. 6–8;

ES (или SES) – тарифная сетка старших должностных лиц в соответствующих службах исполнительных органов власти (Senior Executive Service);

SL – тарифная сетка сотрудников, относящихся к старшему уровню, заработная плата которых устанавливается президентом США (Senior Level – SL);

GM – система оплаты труда за качество управления или за заслуги (Merit Pay);

GS – общая тарифная сетка на основе ранга (разряда) и ступени (General Schedule – GS);

FE – тарифная сетка старших служащих, работающих за рубежом (Senior Foreign Service);

FP – тарифная сетка специалистов, работающих за рубежом (Foreign Service Specialist);

OT – другие системы оплаты труда (Other Pay Plan);

PD – ежедневная оплата труда или суточные (Daily Pay Rate – per diem);

WC – система оплаты без компенсации (Without Compensation).

Для примера в табл. 6–8 представлено распределение руководящих должностей в некоторых государственных учреждениях, занимающихся различными проблемами науки, технологий и инноваций:

- 1) Управление научно-технологической политики Администрации президента США (Office of Science and Technology Policy – OSTP), разрабатывающее научную политику и приоритеты межминистерского и междисциплинарного характера;
- 2) агентство “Национальные институты здравоохранения” (National Institutes of Health – NIH) Минздрава США, имеющее один из самых больших, после Министерства обороны США, объемов бюджетных средств на НИОКР, выполняемых как непосредственно институтами Агентства,

в высших органах исполнительной власти на срок до трех лет или менее, причем сама эта должность аннулируется по окончании оговоренного срока.

так и через систему внешнего финансирования (гранты, контракты и соглашения о кооперативных НИОКР);

- 3) Национальный научный фонд (National Science Foundation – NSF), независимое агентство, не имеющее в своем ведении научных институтов, предоставляющее гранты, главным образом университетам и колледжам, осуществляющим преимущественно базовые (фундаментальные) исследования.

Таблица 6

Управление научно-технологической политики Администрации президента США

Наименование руководящей должности	Тип назначения на должность	Тарифная сетка	Уровень оплаты труда
Директор OSTP	PAS	EX	II
Руководитель кадровой службы и генеральный советник	NA	ES	н/д
Заместитель директора по науке	PAS	EX	III
Заместитель директора по технологиям	PAS	EX	III
Исполнительный директор Совета при президенте США по науке и технологиям (PCAST) и заместитель генерального советника	NA	ES	н/д
Помощник заместителя директора по науке	CA	ES	н/д
Помощник заместителя директора по технологиям	NA	ES	н/д
Помощник директора по федеральным НИОКР	NA	ES	н/д
Помощник директора по коммуникациям и связям с общественностью	SC	GS	15-й
Исполнительный помощник по вопросам политики и межправительственным отношениям	SC	GS	15-й
Помощник заместителя директора по телекоммуникациям и информационным технологиям	SC	GS	15-й
Помощник директора по законодательным вопросам	SC	GS	14-й
Помощник директора и руководителя кадровой службы по конфиденциальным вопросам	SC	GS	12-й
Конфиденциальный помощник УНТП	SC	GS	9-й

Примечание. Здесь и далее: н/д – нет данных.

Источник: Policy and Supporting Positions/ Committee on Government Reform, U.S. House of Representatives, 108 Congress, 2d Session. November 22, 2004. P. 9.

Таблица 7

Агентство “Национальные институты здравоохранения”*

Наименование руководящей должности	Тип назначения	Тарифная сетка
Директор агентства **	PAS	EX
Дирекция агентства		
Помощник директора по вопросам программной координации	н/д	ES
Первый заместитель директора по менеджменту	CA	ES
Заместитель директора по бюджету	CA	ES
Заместитель директора по научно-исследовательской работе	н/д	ES

(продолжение табл. 7)

Наименование руководящей должности	Тип назначения	Тарифная сетка
Первый заместитель директора, руководитель Отдела по научно-исследовательской работе	CA	ES
Заместитель директора по законодательной политике и анализу	CA	ES
Заместитель директора по коммуникациям	CA	ES
Заместитель директора по научной работе в области здоровья женщин	н/д	ES
Руководитель Отдела по связям с общественностью	CA	ES
Руководитель Отдела по вопросам равных возможностей	NA	ES
Старший советник директора агентства	CA	ES
Старший советник первого заместителя директора по вопросам внутренних научно-исследовательских работ	CA	ES
Национальный институт рака (НИР) (National Cancer Institute – NCI)		
Директор НИР	PA	AD
Первый заместитель директора НИР	CA	ES
Заместитель директора НИР	н/д	ES
Национальный институт исследования глазных заболеваний (НИГЗ) (National Eye Institute – NEI)		
Заместитель директора института	CA	ES
Директор Отдела внешних исследований	CA	ES
Национальный институт исследований сердца, легких и крови (National Heart, Lung and Blood Institute – NHLBI)		
Исполнительный директор института	CA	ES
Руководитель Отдела профилактики, образования и контроля	н/д	ES
Национальный научно-исследовательский институт генома человека (National Human Genome Research Institute – NHGRI)		
Директор, руководитель Отдела политики, коммуникаций и образования	н/д	ES

Национальные институты по проблеме злоупотребления алкоголем и алкоголизма (National Institutes on Alcohol Abuse and Alcoholism – NIAAA)***

Директор, руководитель Отдела научных проблем

CA

ES

Национальный институт аллергии и инфекционных заболеваний (National Institute of Allergy and Infectious Diseases – NIAID)

Первый заместитель директора института

н/д

ES

Национальный институт по проблеме злоупотребления лекарствами (National Institute on Drug Abuse – NIDA)****(окончание табл. 7)*

Наименование руководящей должности	Тип назначения	Тарифная сетка
Первый заместитель директора института Национальный институт ментального развития (National Institute of Mental Health – NIMH)	CA	ES
Руководитель лаборатории церебрального метаболизма Национальные институты неврологических нарушений и паралича (National Institutes of Neurological Disorders and Stroke – NINDS)	CA	ES
Первый заместитель директора института Центр научных обзоров (Centre for Scientific Review – CSR)	CA	ES
Первый заместитель директора Центра Международного центра Джона Ф. Фогарти (John E. Fogarty International Centre)	CA	ES
Старший советник по стратегическим инициативам	CA	ES

* Большинство институтов агентства NIH расположено в Бетезде, штат Мэриленд.

** Данные о разряде (ранге) заработной платы отсутствуют, за исключением Директора агентства NIH, заработная плата которого соответствует II уровню.

*** Данный и ниже перечисленные в таблице институты расположены в Роквилле, штат Мэриленд.

Источник: Policy and Supporting Positions/ Committee on Government Reform, U.S. House of Representatives, 108 Congress, 2d Session. November 22, 2004. P. 71–72.

Таблица 8

Агентство “Национальный научный фонд США”*

Наименование руководящей должности	Тип назначения	Тарифная сетка
Национальное бюро по науке**		
16 членов бюро, назначаемых на шесть лет	PAS	PD
Исполнительный сотрудник бюро	CA	ES

Секретариат Директора Национально-го научного фонда

Директор ННФ *** PAS EX

Первый заместитель директора *** PAS EX

Офис комплексной деятельности

Директор CA ES

Офис Генерального советника

Генеральный советник CA ES

Офис программ полярных исследований

Директор CA ES

Ответственный исполнитель н/д ES

Руководитель секции антарктических исследований CA ES

(продолжение табл. 8)

Наименование руководящей должности	Тип назначения	Тарифная сетка
Офис законодательных вопросов и связей с общественностью		
Директор	н/д	ES
Директорат по биологическим наукам		
Помощник директора	CA	ES
Отдел молекулярной и клеточной биологии		
Директор	CA	ES
Отдел биологической инфраструктуры		
Директор	CA	ES
Директорат по компьютерам и информационным наукам и инжинирингу		
Отдел киберинфраструктуры		
Заместитель директора отдела	CA	ES
Отдел фондов ЭВМ и коммуникаций		
Директор	CA	ES
Директорат образования и людских ресурсов		
Отдел начального, среднего и неформального образования		
Директор	н/д	ES
Отдел развития людских ресурсов		
Директор	н/д	ES
Офис экспериментальных программ по стимулированию конкурсных научных исследований		
Руководитель офиса	TA	ES
Директорат по вопросам инжиниринга		
Заместитель помощника директора	CA	ES
Отдел инженерного образования и центров		
Заместитель директора отдела (центров)	CA	ES
Отдел биоинженерии и экологических систем		
Директор	н/д	ES
Отдел электрических и коммуникацион-		

ных систем		
Директор	н/д	ES
Отдел гражданских и механических систем		
Директор	н/д	ES
Директорат геологических наук		
Помощник директора по геонаукам	ТА	ES
Заместитель помощника директора по геонаукам	СА	ES
Отдел по наукам в области атмосферы		
Директор	СА	ES
Руководитель сектора университетской корпорации по атмосферным исследованиям и пр.	СА	ES

(окончание табл. 8)

Наименование руководящей должности	Тип назначения	Тарифная сетка
Руководитель сектора исследований низких слоев атмосферы	ТА	ES
Отдел наук о Земле		
Директор	СА	ES
Руководитель сектора по процессам в глубинных слоях Земли	СА	ES
Руководитель сектора по процессам, происходящим на поверхности Земли	н/д	ES
Отдел исследований Океана		
Директор	н/д	ES
Руководитель сектора по геологии моря	СА	ES
Директорат по математическим и физическим наукам		
Отдел физики		
Директор	СА	ES
Старший помощник по кадрам	СА	ES
Отдел исследований в области астрономии		
Директор	СА	ES
Ответственный исполнитель	СА	ES
Отдел исследований в области материалов		
Директор	СА	ES
Отдел химии		
Ответственный исполнитель	СА	ES
Директорат по социальным, бихевиористским и экономическим наукам		
Помощник директора	н/д	ES
Старший советник	СА	ES
Отдел статистики науки		
Директор отдела	СА	ES
Заместитель директора отдела	СА	ES
Отдел международного сотрудничества в области науки и инжиниринга		
Директор	ТА	ES

Офис бюджета, финансов и вознаграждений

Первый заместитель директора ННФ	CA	ES
----------------------------------	----	----

Офис информации и управления ресурсами

Руководитель в области информации	CA	ES
-----------------------------------	----	----

Старший советник	CA	ES
------------------	----	----

Отдел информационных систем

Директор	CA	ES
----------	----	----

* Расположено в Арлингтоне, штат Вирджиния.

** Оплата членов бюро составляет 524 долл./сутки.

*** Зарботная плата директора ННФ и его первого заместителя соответствует II и III уровням.

Источник: Policy and Supporting Positions/ Committee on Government Reform, U.S. House of Representatives, 108 Congress, 2d Session. November 22, 2004. P. 183–185.

Анализ табл. 6–8 показывает, что в органах исполнительной власти госсектора НТК США используются главным образом тарифные сетки EX и ES. Вместе с тем применяется и общая тарифная сетка GS, например для должностей помощника директора OSTP, где уровни оплаты этих должностей находятся соответственно в пределах от GS-9 до GS-15.

Размер оплаты труда государственных служащих, занимающих высшие должности в исполнительных органах власти с тарифной сеткой EX, разделяется на пять уровней. Годовые ставки их базовой заработной платы по уровням представлены в табл. 9. Эти уровни зарплаты составляли в 2005 г. 180 100–131 400 долл., что несколько больше уровней 2004 г. (I уровень ранее составлял 175 700 долл., а V уровень – 128 200 долл.)¹⁴.

Тарифная сетка ES или SES покрывает главным образом менеджерские, управленческие и политические посты в органах исполнительной власти, занимающихся научно-технологической проблематикой. Оплата труда по тарифной сетке ES или SES выше ставки GS-15 10-й ступени (см. табл. 10 и 18).

Тарифная сетка ES включает шесть уровней зарплаты от ES-I до ES-VI. Ставки по этой сетке, а также по сетке SL для должностей, относящихся к старшему уровню, устанавливаются президентом США, также как и официальное изменение ставок общей тарифной сетки GS.

В тарифной сетке ES существуют минимальные и максимальные предельные ставки (см. табл. 10). Если в организации отсутствует сертифицированная система по оценке деятельности сотрудников, то максимальная предельная ставка не должна превышать III уровень тарифной сетки EX (120% от GS-15 1-й ступе-

¹⁴ US Government. Policy and Supporting Positions. Committee on Government Reform, U.S. House of Representatives, 108th Congress, 2nd Session. November 22, 2004. P. 219.

ни), т. е. в 2005 г. не более 149 200 долл. (см. табл. 9). Если же в организации

Таблица 9

Годовые ставки базовой заработной платы для высших должностей
в исполнительных органах власти по тарифной сетке EX

Уровень	Ставки, действующие с 1 января 2005 г., долл.
I	180 100
II	162 100
III	149 200
IV	140 300
V	131 400

Источник: US Office of Personnel Management. Salary Table № 2005 – EX. Rates of Pay for the Executive Schedule (EX). Effective January 2005.

имеется такая система, то максимальный уровень оплаты устанавливается в размере 162 100 долл., что соответствует уже II уровню тарифной сетки EX.

На федеральном уровне существует также ежедневная оплата труда, когда научным сотрудникам, участвующим в работе различных государственных органов, выплачиваются суточные. Выше были представлены данные о Национальном бюро по науке ННФ США (см. табл. 8), в которое входят 16 членов, назначаемых на шесть лет. Их участие в заседаниях Бюро оплачивается по ставке PD, которая равна 524 долл./сутки.

Максимальная и минимальная тарифные ставки годовой базовой заработной платы на постах старшего уровня (Senior Level – SL) и научно-профессиональных постах (Scientific or Professional Positions – ST) представлены в табл. 11. Следует отметить, что служащим на должностях тарифной сетки ST вменяется практическая реализация научных исследований и разработок, что требует наличия высококвалифицированных ученых и специалистов. Офис США по управлению персоналом регулирует максимальное количество таких должностей в государственных лабораториях и научно-исследовательских институтах. Минимальная заработная плата служащих по тарифной сетке ST соответствует тарифной ставке GS-15, а максимальная ставка соответствует IV уровню в системе ES. В рамках этой тарифной сетки отсутствуют уровни (ранги), а также ступени, используемые в системе GS.

Таблица 10

Минимальная и максимальная годовые ставки для старших должностей
в исполнительных органах власти по тарифной сетке ES или SES (2005 г.)

Условие применения тарифной сетки ES	Базовая заработная плата, долл.
--------------------------------------	---------------------------------

	Минимум	Максимум
Сертифицированная система оценки деятельности сотрудников	107 550	162 100
Несертифицированная система оценки деятельности сотрудников	107 550	149 200

Источник: US Office of Personnel Management. Salary Table 2005-ES. Rates of Basic Pay for Memembers of the Senior Executive Service (SES). January 2005.

Таблица 11

**Максимальная и минимальная годовые базовые ставки
по тарифным сеткам SL и ST с 1 января 2005 г.**

Заработная плата, долл.	
Минимальная	Максимальная
107 550	140 300

Источник: Data base. US Office of Personal Management, 2005.

Имеется и целый ряд других систем оплаты труда.

Федеральная система оплаты труда FWS (Federal Wage System – FWS) работников торговли, ремесленников и рабочих различных специальностей имеет 15 тарифных рангов, как в системе GS (в данном исследовании система FWS не рассматривается).

Системы оплаты труда, определяемые на административном уровне AD (Administratively Determined Pay Systems – AD), действуют в соответствии с законодательством¹⁵. Например, агентство “Национальные институты здравоохранения” использует это право для оплаты труда особых групп должностей, не сверяясь с системой GS. К этой группе могут относиться ученые, работники или практиканты клиник и госпиталей, которые участвуют во внутренней государственной Программе обучения исследовательской деятельности (Intramural Research Training Awards Program – IRTAs). Эти должности имеют определенный срок действия, но могут быть и возобновлены. Оплата труда ученых по этой системе колеблется от GS-13 до уровня ES-IV (см. табл. 7).

Согласно законодательству США предусмотрено ежегодное увеличение на 2,5% базовой заработной платы в системе AD¹⁶. Существует также и принцип увеличения заработной платы в рамках тарифной сетки GS администрациями различных штатов и городов до максимальной ставки 149 200 долл.

¹⁵ U.S.C. Title 42.

¹⁶ 5 U.S.C. 5376(b)(1).

Служба специалистов высшей категории в области биомедицинских исследований (Senior Biomedical Research Service – SBRS) обеспечивает оплату специалистов со степенью доктора наук в области биомедицины или близких к ней отраслях науки. Например, в Клиническом центре при агентстве “Национальные институты здравоохранения” эта система используется для найма на временную работу “независимых” исследователей, которые имеют исключительные достижения в указанной области знаний. Минимальная тарифная ставка SBRS равна GS-15, а максимальная – ES-I. Общее количество ученых, работающих по этим ставкам в системе SBRS, определяется непосредственно руководством агентства “Национальные институты здравоохранения”.

Специальные эксперты и консультанты (Special Experts – EE and Consultants – EG) имеют соответствующую научную и профессиональную квалификацию и выполняют функции советников. Они назначаются на три-четыре года с оплатой по тарифной сетке ES. В некоторых случаях сроки продлеваются. Эксперты и консультанты могут быть наняты на полный или неполный рабочий день либо осуществлять работу периодически. Оплачиваются такие специалисты по почасовым или суточным ставкам, которые не могут превышать уровень ES-IV.

В агентстве “Национальные институты здравоохранения” имеется специальная служба по оказанию государственных услуг в области здравоохранения. Это так называемый Commissioned Corps (CC), который в случае чрезвычайных обстоятельств по решению президента США становится военным подразделением. Система оплаты труда в этой службе в данной работе не рассматривается.

1.5. Должности и заработная плата “белых воротничков”, ученых и ИТР в федеральных лабораториях и НИИ типа GO-GO

Классификация должностей ученых и ИТР

Упомянутая общая тарифная сетка GS федерального правительства охватывает практически все должности так называемых белых воротничков, профессиональных служащих, ученых и ИТР.

Классификационные стандарты этих должностей первоначально были определены в Законе о классификации 1949 г.¹⁷, в соответствии с которым Офис управления персоналом (US Office of Personnel Management) классифицировал и описал содержание и сложность работ, выполняемых в рамках той или иной должности ученого или ИТР и соответствующий уровень оплаты труда¹⁸.

¹⁷ Classification Act 1949. USC Title 5, Chapter 51.

¹⁸ The Classifier’s Handbook; Handbook of Occupational Groups and Series; Digest of Significant Classification Decisions and Opinions; Qualification standards.

Так, например, обозначение GS-1300-5 показывает, что эта должность относится к общей тарифной сетке GS, в профессиональном плане – к сфере физических наук (номер 1300), а базовая тарифная ставка соответствует 5 разряду. В должностные обязанности входит “получение конкретных, хорошо выверенных заданий, осуществление несложной работы, требующей профессионального, научного или технического опыта, под непосредственным наблюдением руководителя, при этом возможности вынесения независимых суждений ограничены...”¹⁹.

Самый высокий разряд в общей тарифной сетке GS – 15-й. Сотрудник, занимающий такую должность, осуществляет работу исключительной сложности и ответственности под общим административным руководством и с широкой возможностью вынесения собственных независимых суждений, одновременно исполняя техническое и административное руководство персоналом, демонстрируя качества лидера, исключительную квалификацию и опыт²⁰.

На основе американского законодательства²¹ Офисом управления персоналом подготовлено Руководство по профессиональным группам²², имеющее прямое отношение к содержанию и функциям должностей ученых и ИТР в федеральных лабораториях и институтах. Руководство вводит классификационные стандарты в различных областях науки (социальные, физические науки, математика, электроника, информационные технологии и др.), при этом должности, занимаемые клерками из сферы науки, учеными и ИТР, соответствуют разрядам тарифной сетки от GS-1 до GS-15. Оплата труда, превышающая ранг GS-15, как сказано выше, производится по тарифным сеткам ES и EX. На этой основе сформирована стандартная классификация должностей по профессиональным группам.

Общая тарифная сетка GS используется как основной профессиональный классификатор для должностей государственных служащих, в том числе ученых и ИТР из госсектора, подпадающих под категорию государственных служащих (сотрудники лабораторий типа GO-GO). Вполне естественно, она является и общей тарификационной системой оплаты их труда, определенной в законодательстве²³. Существующая в американской практике классификация включает:

¹⁹ U.S. Office of Personnel Management. “Job Family Position Classification Standard for Professional Work in the Physical Science Group, GS-1300”, HRCO- 4, 1997. P. 9.

²⁰ U.S. Office of Personnel Management. “Job Family Position Classification Standard for Professional Work in the Physical Science Group, GS-1300”, HRCO- 4, 1997. P. 26.

²¹ US Code, Title 5, Chapter 51, Section 5346.

²² Handbook of Occupational Groups and Families. US Office of Personal Management, August 2002.

²³ Title 5, Chapter 51.

- 1) профессиональные группы, нумеруемые кратно числу 100 (например, “GS-0100. Социальные науки, психология и вопросы благосостояния”);
- 2) рабочие семейства или подклассы профессиональных групп, включающие довольно широкий набор профессиональных серий, которые совпадают друг с другом по подобию выполняемых функций, объему знаний и профессиональных требований, по типу выполняемой работы (например, техническая, административная и др.);
- 3) профессиональные серии, корреспондирующие с общей тарифной сеткой GS и обозначающие подгруппы, рабочие семейства или подклассы профессиональных групп в конкретных областях деятельности (например, GS-0110 обозначает должности экономистов; GS-0318 – секретарей);
- 4) подгруппа определенных специальностей, классификация которых базируется на конкретных технических требованиях, предъявляемых в рамках тарифной сетки GS.

Фактически функциональная классификация для ученых и ИТР – это система, описывающая деятельность ученых или ИТР на государственной службе (например, в области физики, биологии, математики, социальных наук, компьютеров, здравоохранения, инженерной деятельности и др.) (табл. 12).

Таблица 12

Функциональная классификация по некоторым группам наук

Код серии	Название серии	Код серии	Название серии
0400	Группа биологических наук	0880	Горная инженерия
0401	Общая биология	0881	Нефтегазовая инженерия
0403	Микробиология	0890	Сельскохозяйственная инженерия
0405	Фармакология	0892	Керамическая инженерия
0406	Распространение с/х знаний	0893	Химическая инженерия
0408	Экология	0894	Сварочная инженерия
0410	Зоология	0896	Промышленная инженерия
0413	Физиология		
0414	Энтомология	1300	Группа физических наук
0430	Ботаника	1301	Общая физика
0434	Патология растений	1306	Физика радиационной безопасности
0435	Физиология растений	1310	Физика
0436	Карантин и защита растений	1313	Геофизика
0437	Плодоовощные культуры	1315	Гидрология
0440	Генетика	1320	Химия
0454	Пастбищные угодья	1321	Металлургия
0457	Охрана и рациональное использование почв	1330	Астрономия и исследование космоса
0460	Лесоводство	1340	Метеорология
0470	Почвоведение	1350	Геология
0471	Агрономия	1340	Метеорология
0475	Сельскохозяйственный менеджмент	1350	Геология
0480	Рыбоводство	1360	Океанография
		1370	Картография

0482	Биология промысловых рыб	1372	Геодезия
0485	Заповедники дикой природы	1373	Топография
0486	Биология животного мира	1380	Технологии продукции лесного хозяйства
0487	Зоотехника		
0493	Экономика домашних хозяйств	1382	Технологии производства продуктов
		1384	Текстильные технологии
0800	Инженерно-архитектурная группа	1386	Фототехнологии
0801	Общеинженерные дисциплины		
0803	Инженерия безопасности	1500	Группа математики и статистики
0804	Инженерия противопожарной безопасности	1510	Актуарная деятельность
0806	Инженерия в области материалов	1515	Исследование операций
0807	Ландшафтная архитектура	1520	Математика
0808	Архитектура	1529	Математическая статистика
0810	Гражданская инженерия	1530	Статистика
0819	Экологическая инженерия	1540	Криптография
0830	Механическая инженерия	1550	Компьютерные науки
0840	Ядерная инженерия		
0850	Электроинженерия		
0854	Компьютерная инженерия		
0855	Электронная инженерия		
0858	Биомедицинская инженерия		
0861	Аэрокосмическая инженерия		
0871	Военно-морская архитектура		

Источник: Introduction to the Position Classification Standards / U.S. Office of Personal Management, TS-134, July 1995. P. 29–36.

Для демонстрации взаимосвязи научных постов с общей тарифной сеткой GS возьмем их классификацию в области математики. Офисом управления персоналом в сентябре 2005 г. разработан стандарт JFS (Job Family Standard) для профессиональных должностей неадминистративного штатного состава ученых и ИТР в рамках группы математических наук (номер группы – 1500) и их взаимосвязь с общей тарифной сеткой GS. Стандарт включает названия серий и критерии для определения тарифных ставок. В соответствии с законодательством США²⁴ должности по указанной классификации соответствуют общей тарифной сетке GS путем использования “двойного интервала” базовых тарифных ставок, например GS-14/GS-15. Имеются также “одноинтервальные должности”, что более подробно рассматривается ниже.

Кроме того, стандарт JFS классифицирует содержание как профессиональной, так и междисциплинарной научной работы, а также отличие научной работы от технической. В качестве примера в табл. 13 представлен квалификационный стандарт, описывающий деятельность ученых, занимающих должности серии 1520 “Математика”. Официальное наименование должности производится на основе ее базового названия (например, должность математика). При этом разре-

²⁴ USC Title 5, Chapter 51.

шаются добавления, обозначающие организационные функции. Например, это может быть математик с контрольными функциями (Supervisory) или ведущий математик (Lead). Базовый титул может иметь и такие дополнения, как “исследователь”. Стандарт JFS разрешает агентствам делать подобные дополнения к должностям, относящимся к сериям 1501, 1510, 1515, 1520 и 1529.

Официальные базовые названия должностей используются отделами кадров федеральных лабораторий и НИИ при расчете бюджета, финансировании и выплатах заработной платы, а также для фискальных целей. Организационно-функциональные “добавки” не заменяют, а дополняют официальные названия должностей (например, руководитель отдела, шеф или др.). Коды категорий функциональной классификации представлены в табл. 14: серия GS-1520(11) означает, что это должность математика в тарифной сетке GS, имеющая категорию 11, т. е. его функциональные обязанности включают исследования; серия GS-0810(21) означает должность гражданского инженера по специальности “проектирование”.

Офис управления персоналом выпустил Введение в стандарты классификации должностей²⁵, в котором показаны серии, названия и тарифные ставки для должностей менеджеров, руководителей и профессиональных специалистов (включая ученых и ИТР) федерального уровня, оплачиваемых по тарифной сетке GS.

Одноинтервальными являются должности от разряда GS-2 до GS-8 и от GS-11 до GS-15, и повышение на этих должностях ограничено одним разрядом. Тарифные ранги GS-6, GS-8 и GS-10 не запрещено использовать в двухинтервальных профессиональных сериях, однако это не является общепринятым. Обычно тарифный разряд GS-9 представляет собой первый уровень двухинтервальной должности

В классификации системы GS существуют должности специалиста, аналитика, техника, помощника, клерка и другие, которые относятся к административной, технической работе.

Профессиональная работа требует знаний в объеме, эквивалентном степени бакалавра и выше. К профессиональным должностям обычно относятся такие, как инженер, ученый, например химик, биолог, физик и т. д., которые включены в двухинтервальную схему тарифной сетки GS.

Административная работа включает аналитическую деятельность, знание принципов, концепций и практики, используемых в менеджменте. Административная работа реализует управленческие функции в работе федеральной лабора-

²⁵ Introduction to the Position Classification Standards. Office of Personnel Management, TS-134, July 1995.

тории, НИИ, агентства, министерства, вовлеченных в разработку и ведение научно-технологической политики, и также входит в двухинтервальную схему тарифной сетки GS.

Техническая работа связана с поддержкой профессиональной и административной, но не требует полного набора конкретных знаний и относится к одноинтервальной схеме тарифной сетки GS.

Работа клерка включает поддержку офисной работы, фискальных и других операций и также относится к одноинтервальной схеме тарифной сетки GS.

Таблица 13

Квалификационные стандарты описания должностей
ученых серии 1520 “Математика”

Серия 1520 “Математика”	Квалификационный стандарт
Описание серии	<p>Серия охватывает должности, которые связаны с менеджментом, контрольными функциями, руководством или непосредственно научной работой. Работа включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проведение базовых исследований на основе математических принципов, методов, процедур, техники – разработка математических методов для решения различных научных, инженерных, экономических и военных проблем <p>Серия требует классифицирования функционального кода</p>

(окончание табл. 13)

Серия 1520 “Математика”	Квалификационный стандарт
Наименование	Базовое определение данной профессиональной должности – математик
Сведения о должности	<p>Общая информация о профессиональной работе</p> <p>Традиционно математика распадается на две основных области: чистая и прикладная математика</p> <p><i>Чистая математика</i> – иногда рассматривается как базовые или фундаментальные исследования. Вместе с тем только некоторые математики осуществляют базовые исследования. Эта работа включает изучение и разработку принципов математической науки и возможностей использования их в будущем на практике. Понятие “чистая математика” применяется к таким областям, как:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дифференциальная геометрия – топология – комбинаторика – дискретные уравнения – теория сетей – теория графов <p><i>Прикладная математика</i> – включает математические аспекты физических, природных и социальных наук. В некотором ограниченном контексте термин</p>

относится к использованию математических инструментов в области физики, химии, инженерных наук, биологии и социальных наук. Типичные области прикладной математики следующие:

- линейные и нелинейные дифференциальные уравнения
- цифровой анализ
- методы пограничных элементов и вычислений
- интегральные уравнения
- инверсионное рассеяние
- нейросети
- вычислительная геометрия
- визуализация
- виртуальная реальность
- роботы
- моделирование твердых и жидких веществ
- линейный и нелинейный контроль
- нелинейная динамика

Математики осуществляют следующие виды работ:

- математическое моделирование в различных дисциплинах
- анализ математических моделей
- разработка вычислительных методов и компьютерных кодов
- сравнение вычисленных результатов с результатами наблюдений и экспериментов

Источник: Professional Work in the Mathematical Sciences Group, 1500/ U.S. Office of Personnel Management, September 2005. P. 17–18.

Таблица 14

Коды категорий функциональной классификации ученых и ИТР

Категория *	Код	Категория *	Код
Исследования	11	Стандарты и спецификации	41
Административные функции, связанные с проведением исследований по контрактам и грантам	12	Разработка норм и лицензирование	42
Разработки	13	Разработка природных ресурсов	51
Тестирование и оценки	14	Клиническая практика, консультирование и вспомогательные клинические услуги	81
Проектирование	21	Планирование	91
Строительство	22	Менеджмент	92
Производство	23	Обучение и тренинг	93
Установка и эксплуатация оборудования	24	Техническая помощь и консалтинг	94
Сбор, обработка и анализ данных	31	Другие, неклассифицированные, категории	99
Научно-техническая информация	32		

* Детальное описание категорий функциональной классификации см.: Introduction to the Position Classification Standards/ U.S. Office of Personnel Management, TS-134. July 1995. P. 40–43.

Источник: Professional Work in the Mathematical Sciences Group, 1500/ U.S. Office of Personnel Management. September 2005. P. 8.

Принимая во внимание, что финансирование заработной платы из средств федерального бюджета требует повышения эффективности их расходования, Офисом управления кадрами была проведена работа по формированию факторов оценки деятельности ученых и ИТР, а также балльной оценке этих факторов согласно табл. 15. В табл. 16 показано соответствие суммы полученных баллов и тарифных ставок заработной платы в тарифной сетке GS. Таким образом, устанавливается соответствие уровня должности, ее функционально-качественных характеристик и заработной платы. Фактически этот подход согласуется с задачей повышения эффективности расходования бюджетных средств с ориентацией на получение конечного результата. В табл. 17 справочно указано количество сотрудников институтов и центров агентства «Национальные институты здравоохранения» Минздрава США.

Таблица 15

Оценка деятельности ученых и ИТР на должностях серий 1501, 1510, 1515, 1520, 1529 и 1530, относящихся к математическим наукам

Номер п/п	Фактор оценки	Краткая характеристика фактора оценки	Уровень оценки*	Оценка, баллы
1	Знания, необходимые для данной должности	Понимание природы и содержания информации или фактов, необходимых для осуществления работы, наличие опыта и умение реализовать эти знания на практике	1– 5	750
			1– 6	950
			1– 7	1250
			1– 8	1550
			1– 9	1850

(окончание табл. 15)

Номер п/п	Фактор оценки	Краткая характеристика фактора оценки	Уровень оценки*	Оценка, баллы
2	Управление и контроль	Умение осуществлять прямо или косвенно управление и контроль за работой сотрудников, принятие окончательной работы	2–1	25
			2– 2	125
			2– 3	275
			2– 4	450
			2– 5	650
3	Руководящие принципы и нормы	Знание норм, законов и принципов, которые должен использовать служащий в своей работе, например законов, нормативных документов, директив агентств и пр.	3– 2	125
			3– 3	275
			3– 4	450
			3– 5	650
4	Показатель сложности	Понимание сущности, объема, разнообразия и сложности решаемых задач, процессов или методов, которые используются служащим в работе	4– 2	75
			4– 3	150
			4– 4	225
			4– 5	325
			4– 6	450
5	Масштаб деятельности	Наличие взаимосвязи между ха-	5– 1	25

	и результат	характером работы (ее целями, сложностью, глубиной заданий и пр.), значением результатов работы для внутренней и внешней деятельности	5– 2 5– 3 5– 4 5– 5 5– 6	75 150 225 325 450
6 и 7	Персональные контакты	Осуществление непосредственных контактов, а также по телефону, E-mail, проведение видеоконференций для решения производственных задач	1– A 1– B 1– C 1– D 2– A 2– B 2– C 2– D 3– A 3– B 3– C 3– D 4– A 4– B 4– C 4– D	30 60 130 230 45 75 145 245 80 110 180 280 130 160 230 330
8	Физические требования к служащему	Участие в тяжелой физической работе	8– 1 8– 2	5 20
9	Рабочая среда	Работа в условиях тяжелой и вредной среды**	9– 1 9– 2	5 20

* Описание уровней оценки здесь не представлено в связи с большим объемом. Подробное описание см. в указанном источнике.

** US Code, Title 5, Section 5545(d) и Code of Federal Regulation, Title 5, Subpart I, Part 550.

Источник: Professional Work in the Mathematical Sciences Group, 1500/ U.S. Office of Personnel Management. September 2005. P. 34.

Таблица 16

Соответствие оценок деятельности ученых и ИТР тарифным ставкам

Оценка деятельности ученых и ИТР, баллы	Тарифная ставка ученых и ИТР в системе GS по результатам оценки их деятельности
855 – 1100	GS-5
1105 – 1350	GS-6
1355 – 1600	GS-7
1605 – 1850	GS-8
1855 – 2100	GS-9
2105 – 2350	GS-10
2355 – 2750	GS-11
2755 – 3150	GS-12
3155 – 3600	GS-13
3605 – 4050	GS-14
4055 – 4480	GS-15

Примечание. Разряды GS-1 – GS-4 в данную таблицу не включены, так как они не соответствуют должностям ученых и ИТР. В соответствии с Introduction to the Position Classification Standards (U.S.

Office of Personnel Management, TS-134, July 1995. P. 59) они следующие: GS-1 (190–250), GS-2 (255–450), GS-3 (455–650), GS-4 (655–850).

Источник: Professional Work in the Mathematical Sciences Group, 1500/ U.S. Office of Personnel Management. September 2005. P. 32.

Таблица 17

Число сотрудников в НИИ и центрах агентства
“Национальные институты здравоохранения”

НИИ и центры, подведомственные агентству	Сотрудники, занятые полный рабочий день (эквивалент FTE)*		
	1995 г.	2000 г.	2003 г.
Национальный институт рака (National Cancer Institute – NCI)	2218	2794	3166
Национальный институт исследований сердца, легких и крови (National Heart, Lung and Blood Institute – NHLBI)	822	865	880
Национальный институт стоматологических и челюстно-лицевых исследований (National Institute of Dental and Craniofacial Research – NIDCR)	314	295	275
Национальный институт диабета, пищеварительных и детских заболеваний (National Institutes of Diabetes & Digestive & Kidney Diseases – NIDDK)	570	599	646
Национальные институты неврологических нарушений и паралича (National Institutes of Neurological Disorders and Stroke – NINDS)	649	597	608
Национальный институт аллергии и инфекционных заболеваний (National Institute of Allergy and Infectious Diseases – NIAID)	1039	1114	1387
Национальный институт наук общей медицины (National Institute of General Medical Sciences – NIGMS)	172	171	166
Национальный институт детского здоровья и развития человека (National Institute of Child Health and Human Development – NICHD)	481	539	611

(окончание табл. 17)

НИИ и центры, подведомственные агентству	Сотрудники, занятые полный рабочий день (эквивалент FTE)*		
	1995 г.	2000 г.	2003 г.
Национальный институт исследования глазных заболеваний (National Eye Institute – NEI)	240	221	237
Национальный институт наук о воздействии экологии на здоровье (National Institute of Environmental Health Sciences – NIEHS)	650	720	717
Национальный институт старения (National Institute of Aging – NIA)	426	384	429
Национальный институт артрита, скелетно-мышечных и кожных заболеваний (National Institute of Arthritis and Musculoskeletal and Skin – NIAMS)	147	188	250
Национальный институт по проблемам глухоты и другим коммуникационным расстройствам (National Institute of Deafness and Other Communication Disorders – NIDCD)	125	134	165
Национальный институт ментального развития (National Institute of Mental Health – NIMH)	843	711	771
Национальный институт по проблеме злоупотребления лекарст-			

вами (National Institute on Drug Abuse – NIDA)	360	368	383
Национальные институты исследования злоупотреблений алкоголем и алкоголизма (National Institutes on Alcohol Abuse and Alcoholism – NIAAA)	220	217	263
Национальный институт исследований ухода за больными (National Institute of Nursing Research – NINR)	44	42	42
Национальный научно-исследовательский институт генома человека (National Human Genome Research Institute – NHGRI)	173	246	289
Национальный институт воспроизведения биомедицинских изображений и биоинженерии (National Institute of Biomedical Imaging and Bioengineering – NIBIB)	н/д	н/д	41
Национальный центр научно-исследовательских ресурсов (National Centre of Research Resources – NCRR)	97	103	116
Национальный центр вспомогательной и альтернативной медицины (National Centre for Complementary and Alternative Medicine – NCCAM)	0	28	71
Национальный центр по здравоохранению меньшинств и неравноправию в области здравоохранения (National Centre on Minority Health and Health Disparities – NCMHD)	0	0	24
Международный центр Дж. Фогарти (John E. Fogarty International Centre – FIC)	68	64	60
Национальная медицинская библиотека (National Library of Medicine – NLM)	575	625	693
Службы развития организаций	732	616	598
Центральные службы	4392	4388	4686
Нераспределенные FTE	4	0	0
Всего по НИИ и научным центрам агентства	15361	16029	17574

* Эквивалент полного рабочего дня (Full-Time Equivalent – FTE). Сотрудник, нанятый на полный рабочий день, занят на работе 2080 час. в течение года.

Источник: Agency “National Institutes of Health” – Full-Equivalents (FTE’s) by Institute and Centre, FY 1993–2003.

Размеры заработной платы и доплат ученым и ИТР по общей тарифной сетке GS

Система GS, как сказано выше, включает 15 тарифных разрядов, каждый из которых имеет 10 ступеней (step). Каждая ступень увеличивает базовую заработную плату примерно на 3%. В табл. 18 даны годовые базовые ставки заработной платы служащих, ученых и ИТР в соответствии с разрядом и ступенью, действующие с 1 января 2005 г. Начиная с 1994 г. для выравнивания разницы в заработной плате между федеральным и местным уровнями вводились местные или региональные надбавки к тарифной сетке GS в соответствующих городах и штатах, некоторые из которых показаны в табл. 19 и 20.

Согласно американскому законодательству²⁶ ежегодно увеличивается на 2,5% базовая оплата труда по тарифной сетке GS, наряду с изменениями в различных штатах и городах, которые колеблются от 11,72 до 26, 39%²⁷.

Таблица 18

Годовые базовые ставки по тарифной сетке GS с 1 января 2005 г.*
(доллары)

Разряд оплаты труда	Ступени оплаты труда									
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8-я	9-я	10-я
GS-1	16 016	16 550	17 083	17 613	18 146	18 459	18 984	19 515	19 537	20 036
GS-2	18 007	18 435	19 031	19 537	19 755	20 336	20 917	21 498	22 079	22 660
GS-3	19 647	20 302	20 957	21 612	22 267	22 922	23 577	24 232	24 887	25 542
GS-4	22 056	22 791	23 526	24 261	24 996	25 731	26 466	27 201	27 936	28 671
GS-5	24 677	25 500	26 323	27 146	27 969	28 792	29 615	30 438	31 261	32 084
GS-6	27 507	28 424	29 341	30 258	31 175	32 092	33 009	33 926	34 843	35 760
GS-7	30 567	31 586	32 605	33 624	34 643	35 662	36 681	37 700	38 719	39 738
GS-8	33 852	34 980	36 108	37 236	38 364	39 492	40 620	41 748	42 876	44 004
GS-9	37 390	38 636	39 882	41 128	42 374	43 620	44 866	46 112	47 358	48 604
GS-10	41 175	42 548	43 921	45 294	46 667	48 040	49 413	50 786	52 159	53 532
GS-11	45 239	46 747	48 255	49 763	51 271	52 779	54 287	55 795	57 303	58 811
GS-12	54 221	56 028	57 835	59 642	61 449	63 256	65 063	66 870	68 677	70 484
GS-13	64 478	66 627	68 776	70 925	73 074	75 223	77 372	79 521	81 670	83 819
GS-14	76 193	78 733	81 273	83 813	86 353	88 893	91 433	93 973	96 513	99 053
GS-15	89 625	92 613	95 601	98 589	101 577	104 565	107 553	110 541	113 529	116 517

* Размеры годовых ставок базовой заработной платы увеличены в 2005 г. на 2,5% по сравнению с 2004 г. в соответствии с указом президента США.

Источник: National Institutes of Health, USA. Salary Table 2005-GS. Incorporating the 2,5% General Schedule Increase. January 2005.

Таблица 19

Годовые базовые ставки по тарифной сетке GS в Бостоне, Манчестере
и Уорстере с 1 января 2005 г.
(доллары)

Разряд оплаты труда	Ступени оплаты труда									
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8-я	9-я	10-я

²⁶ 5 U.S.C. 5303, section 640(a); Executive Order 13368. December 30, 2004.

²⁷ Office of Personnel Management, The Federal Government's Human Resources Agency. 2005 Pay Adjustments for Major Federal Pay Systems.

GS-1	18 977	19 610	20 242	20 870	21 501	21 872	22 494	23 123	23 149	23 741
GS-2	21 336	21 844	22 550	23 149	23 408	24 096	24 785	25 473	26 161	26 850
GS-3	23 280	24 056	24 832	25 608	26 384	27 160	27 936	28 712	29 489	30 265
GS-4	26 134	27 005	27 876	28 747	29 618	30 489	31 360	32 230	33 101	33 972
GS-5	29 240	30 215	31 190	32 165	33 140	34 116	35 091	36 066	37 041	38 016
GS-6	32 593	33 680	34 766	35 853	36 939	38 026	39 112	40 199	41 285	42 372
GS-7	36 219	37 426	38 634	39 841	41 048	42 256	43 463	44 671	45 878	47 086
GS-8	40 111	41 448	42 784	44 121	45 458	46 794	48 131	49 467	50 804	52 140
GS-9	44 303	45 780	47 256	48 733	50 209	51 685	53 162	54 638	56 114	57 591
GS-10	48 788	50 415	52 042	53 669	55 296	56 923	58 549	60 176	61 803	63 430
GS-11	53 604	55 391	57 177	58 964	60 751	62 538	64 325	66 111	67 898	69 685
GS-12	64 246	66 388	68 529	70 670	72 811	74 952	77 093	79 234	81 375	83 516
GS-13	76 400	78 946	81 493	84 039	86 585	89 132	91 678	94 224	96 771	99 317
GS-14	90 281	93 291	96 300	99 310	102 320	105 329	108 339	111 349	114 358	117 368
GS-15	106 197	109 737	113 278	116 818	120 359	123 899	127 440	130 980	134 521	138 061

Примечание. Локальная доплата составляет 18,49% от базовых ставок, представленных в табл. 18.

Источник: National Institutes of Health, USA. Salary Table 2005-BOS. Incorporating the 2.50% General Schedule Increase and Locality Payment of 18,49% for the Locality Pay Area of Boston – Worcester-Manchester, MA-NH-ME-RI. Effective January 2005.

Таблица 20

**Годовые базовые ставки по тарифной сетке GS
в Хьюстоне, Бейтауне и Хантсвилле с 1 января 2005 г.
(доллары)**

Разряд оплаты труда	Ступени оплаты труда									
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8-я	9-я	10-я
GS-1	19 983	20 649	21 314	21 976	22 641	23 031	23 686	24 349	24 376	24 999
GS-2	22 467	23 001	23 745	24 376	24 648	25 373	26 098	26 823	27 548	28 273
GS-3	24 514	25 331	26 148	26 965	27 783	28 600	29 417	30 234	31 052	31 869
GS-4	27 519	28 436	29 353	30 270	31 188	32 105	33 022	33 939	34 856	35 773
GS-5	30 789	31 816	32 843	33 870	34 897	35 924	36 951	37 977	39 004	40 031
GS-6	34 320	35 465	36 609	37 753	38 897	40 041	41 185	42 329	43 474	44 618
GS-7	38 138	39 410	40 681	41 953	43 224	44 495	45 767	47 038	48 310	49 581
GS-8	42 237	43 645	45 052	46 459	47 867	49 274	50 682	52 089	53 496	54 904
GS-9	46 652	48 206	49 761	51 315	52 870	54 425	55 979	57 534	59 089	60 643

(окончание табл. 20)

Разряд оплаты труда	Ступени оплаты труда									
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8-я	9-я	10-я
GS-10	51 374	53 087	54 800	56 513	58 226	59 940	61 653	63 366	65 079	66 792
GS-11	56 445	58 326	60 208	62 089	63 971	65 852	67 734	69 615	71 497	73 378
GS-12	67 652	69 906	72 161	74 415	76 670	78 925	81 179	83 434	85 688	87 943

GS-13	80 449	83 131	85 812	88 493	91 174	93 856	96 537	99 218	101 900	104 581
GS-14	95 066	98 235	101 404	104 573	107 743	110 912	114 081	117 250	120 419	123 588
GS-15	111 825	115 553	119 281	123 009	126 738	130 466	134 194	137 922	140 300	140 300

Примечание. Локальная доплата составляет 24,77% от базовых ставок, представленных в табл. 18.

Источник: National Institutes of Health, USA. Salary Table 2005-HOU. Incorporating the 2.50% General Schedule Increase and Locality Payment of 24,77% for the Locality Pay Area of Houston-Baytown-Huntsville, TX. January 2005.

GS – наиболее часто используемая тарифная сетка в государственном секторе научно-технологического комплекса США. В институтах агентства “Национальные институты здравоохранения” ученые и ИТР помимо непосредственно научной работы в институтах и центрах агентства участвуют в клинической врачебной практике в госпиталях и клиниках, а также в проводимых там научных исследованиях. Поэтому система оплаты труда в институтах указанного агентства, видимо, наиболее полно отражает всю шкалу возможной оплаты труда ученых и ИТР в США в государственном секторе науки. В табл. 21 приведены тарифные ставки ежегодной заработной платы врачей некоторых профессий.

Таблица 21

Годовая заработная плата врача по профессиональным заболеваниям (GS-631) и физиотерапевта (GS-633) Группы медицины, госпиталей, дантистов и общего здравоохранения
(доллары)

Разряд оплаты труда	Ступени оплаты труда									
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8-я	9-я	10-я
GS-7	39 738	40 757	41 776	42 795	43 814	44 833	45 852	46 871	47 890	48 909
GS-9	48 604	49 850	51 096	52 342	53 588	54 834	56 080	57 326	58 572	59 818
GS-11	58 811	60 319	61 827	63 335	64 843	66 351	67 859	69 367	70 875	72 383
GS-12	63 256	65 063	67 077	69 173	71 269	73 364	75 460	77 556	79 652	81 747

Примечание. Указанные тарифные ставки не соответствуют данным табл. 18–20 в связи с соответствующим локальным увеличением базовых ставок по месту расположения агентства (Бефезда, штат Мэриленд).

Источник: 2005 National Institutes of Health Special Salary Table – 03. Rehabilitation Therapist (Occupational Therapist, GS-631 and Physical Therapist, GS-633). January 9, 2005.

На основе проведенного анализа можно представить следующую структуру формирования агрегированной оплаты труда ученых и ИТР, в том числе по линии агентства “Национальные институты здравоохранения” (табл. 22).

Таблица 22

Сочетание базовой и дополнительной оплаты труда

ученого и ИТР (агрегированная оплата)

Структура базовой и дополнительной оплаты труда ученого и ИТР	Примечания и пояснения
Ежегодное увеличение тарифной базовой ставки в интервале GS-13 – GS-15	В компетенцию директоров институтов входит увеличение тарифных ставок, но не более 30 тыс. долл., для должностей с тарифной ставкой GS-13 за предшествующие 52 недели работы. Увеличение зарплаты для должностей GS-14 и GS-15 относится к компетенции руководителя исполнительного органа власти, в ведение которого входят эти институты, при условии, что общее увеличение зарплаты не превышает размеров оплаты труда для должности GS-15, ступень 10
Увеличение заработной платы за счет изменения ступени внутри установленного разряда тарифной сетки GS	Для постоянных должностей обычно используются следующие интервалы изменения ступеней: ступени 2–4 – через 1 год; ступени 5–7 – через два года; ступени 8–10 – через три года
Локальная надбавка к ежегодной тарифной ставке базовой оплаты труда в зависимости от местоположения лаборатории или института на территории США (штат, город)	Изменения базовой оплаты труда на основе локальной добавки представлены в табл. 18 и 19
Бонусы 3Rs или 2Rs к базовой оплате труда	3Rs или 2Rs – бонусы при найме и переводе на другую работу, а также удержании работника на занимаемой должности. Бонусы составляют до 25% от базовой заработной платы*
Надбавка PCA (Physicians Comparability Allowances) – для врачей-терапевтов по линии агентства “Национальные институты здравоохранения”	Максимальные надбавки составляют 14 тыс. долл. для врачей со стажем на государственной службе не более двух лет и 30 тыс. долл. для тех, кто проработал более двух лет на госслужбе
Надбавка PSP (Physician Special Pay) для врачей-терапевтов и дантистов агентства “Национальные институты здравоохранения”, которые тратят более 10% официального времени на прием пациентов в клиниках или госпиталях**	Ежегодные надбавки к базовой заработной плате составляют: при полном рабочем дне – 9 тыс. долл.; при сроке службы два года – 4 тыс. долл., 15 лет – 18 тыс. долл.; локальная надбавка для ученых в области радиологии – 17 тыс. долл.; для редких медицинских специальностей: анестезиология – 40 тыс. долл.; радиология – 40 тыс. долл.; ядерная медицина – 30 тыс. долл.; патология – 20 тыс. долл. и др.

(окончание табл. 22)

Структура базовой и дополнительной оплаты труда ученого и ИТР	Примечания и пояснения
Бонусы за выполняемую работу (Performance Bonuses), дополнительные выплаты в денежной форме (Cash Awards) и увеличение зарплаты за качество	Выплата бонусов или премиальных за выполняемую работу и повышение ее качества может составлять до 10% от базовой ставки. Дополнительные выплаты в денежной форме не могут быть больше 10 тыс. долл.,

работы (Quality Step Increase – QSI).

притом что агрегированная ставка ученого или ИТР может быть больше GS-15 10-й ступени, но не более EX-1 (200 тыс. долл.). Кроме того, размер общей компенсации должен быть не более 30 тыс. долл. за предшествующие 52 недели

* Бонусы при найме на работу (Recruitment bonus) – это единовременное пособие (lump sum) поступившему на работу ученому или ИТР. Эти бонусы используются главным образом тогда, когда необходимо возместить потери, связанные с увольнением с предыдущей работы и изменением места жительства (Relocation bonus) при переводе на другую работу. Бонус, предназначенный для удержания работника на занимаемой им должности (Retention Allowances), рассчитан на сохранение работника высокой квалификации.

** Надбавки PSP существуют для следующих тарифных разрядов: GS-602-15 (должность эквивалентна профессору в клинике или госпитале); GS-602-14 и GS-602-13 (должности эквивалентны заместителю профессора в клинике или госпитале); GS-602-12 (должность эквивалентна инструктору в клинике или госпитале).

Источник: Ministry of Labor, Office of Labor Management, “National Institutes of Health”. U.S.C. Title 5 and 42.

Директору агентства “Национальные институты здравоохранения” дано право повышения агрегированной тарифной ставки заработной платы ученых и ИТР, работающих в подведомственных НИИ, однако их заработная плата ограничена ставкой EX-I (соответствует зарплате президента США, т. е. 200 тыс. долл.) в системе оплаты труда служащих высших органов исполнительной власти.

Имеется также ограничение дополнительных заработков ученых и ИТР из частных источников, относящееся, например, к размеру роялти, получаемому в результате трансфера и коммерциализации технологий в рамках соглашений с фирмами частного сектора.

Финансирование заработной платы

Для расчета объемов финансирования зарплаты и составления бюджетных заявок используются базовые среднегодовые затраты на оплату одного сотрудника института, работающего полный рабочий день. Из табл. 23 видно, что средняя заработная плата с 1995 по 2003 г. увеличилась в 1,3 раза, что, естественно, повысило объем запрашиваемых бюджетных средств на покрытие расходов по заработной плате сотрудников. В табл. 24 показаны статьи расходов, на основе которых рассчитываются среднегодовые затраты, связанные с деятельностью НИИ и научных центров агентства “Национальные институты здравоохранения”.

Таблица 23

Заработная плата сотрудника, работающего полный рабочий день

(доллары)

	1995 г.	2000 г.	2003 г.
Объем заработной платы одного			

сотрудника за год*	61 200	79 900	79 200
--------------------	--------	--------	--------

* Среднегодовые затраты на финансирование заработной платы сотрудника НИИ или научного центра (ученого, инженерно-технического работника и др.) включают базовую оплату труда, различные добавки к заработной плате и выплаты льгот.

Источник: Agency "National Institutes of Health" – Full-Equivalents (FTE's) by Institute and Centre, FY 1993–2003.

Таблица 24

**Состав общих затрат институтов агентства
“Национальные институты здравоохранения”**
(доллары)

Наименование статей расходов	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Оплата труда сотрудников в соответствии с должностью (текущие затраты)			
Постоянные должности с полной занятостью (11.1)	632 985 000	662 001 000	684 653 000
Другие должности с неполной занятостью (11.3)	309 245 000	322 588 000	333 231 000
Другие персональные выплаты (11.5)	27 893 000	29 267 000	30 203 000
Оплата труда военного персонала (11.7)	25 370 000	26 829 000	27 710 000
Оплата услуг специального персонала (11.8)	131 733 000	136 820 000	141 679 000
Итого (11.9)	1 127 226 000	1 177 505 000	1 217 476 000
Выплата льгот гражданскому персоналу (12.1)	248 999 000	261 237 000	270 151 000
Выплата льгот военному персоналу (12.2)	15 844 000	17 034 000	17 593 000
Выплата льгот бывшим сотрудникам (13.0)	25 000	38 000	39 000
Всего затраты на оплату труда	1 392 094 000 (41,8%)	1 455 814 000 (42,6%)	1 505 259 000 (42,4%)
Затраты на контрактные услуги (другие текущие затраты)			
Поездки и перевозка людей (21.0)	49 828 000	51 798 000	53 512 000
Транспортировка товаров (22.0)	5 714 000	7 652 000	6 495 000
Рентные выплаты другим организациям (23.2)	19 807 000	21 186 000	21 901 000
Коммуникации, коммунальные услуги и различные расходы (23.3)	29 333 000	30 299 000	31 329 000
Печать и размножение материалов (24.0)	14 063 000	14 950 000	15 292 000
<i>(окончание табл. 24)</i>			
Наименование статей расходов	2003 г.	2004 г.	2005 г.

Другие контрактные услуги:			
Консультативные услуги и оказание помощи (25.1)	77 570 000	79 531 000	80 858 000
Другие услуги (25.2)	554 007 000	519 018 000	550 208 000
Закупки по правительственным счетам (25.3)	790 947 000	821 346 800	852 663 000
Эксплуатация и материально-техническое обслуживание сооружений (25.4)	127 715 000	134 252 000	140 151 000
Эксплуатация и материально-техническое обслуживание оборудования (25.7)	58 989 000	63 418 000	
Итого, включая затраты по другим контрактным услугам	1 609 228 000	1 617 565 800	1 688 757 000
Поставки и материалы (26.0)	210 730 000	219 213 000	225 790 000
Всего затраты, не связанные с оплатой труда	1 938 703 000 (58,2%)	1 962 663 800 (57,4%)	2 043 076 000 (57,6%)
Всего (общие затраты)	3 330 797 000 (100,0%)	3 418 477 800 (100,0%)	3 548 335 000 (100,0%)

Источник: Agency "National Institutes of Health" – Full-Equivalents (FTE's) by Institute and Centre, FY 1993–2003.

В США деятельность агентств финансируется через соответствующие федеральные и трастовые фонды. В свою очередь, федеральные фонды бывают нескольких типов.

Ниже представлено финансирование заработной платы институтов агентства "Национальные институты здравоохранения" – НИН через систему двух федеральных фондов: фонд менеджмента и фонд услуг и поставок.

Фонд менеджмента НИН был создан 29 июня 1957 г.²⁸ Его цель – централизованное финансирование научных исследований и административной деятельности для повышения экономической эффективности научно-исследовательских программ НИН и использования научных установок и оборудования. Услуги данного фонда включают: проведение исследований в госпиталях и клиниках, обзоры и рекомендации по применению грантов, совместные исследования в области компьютерных наук, поддержка общего административного аппарата и др.

Фонд услуг и поставок НИН, созданный 3 июля 1945 г., консолидировал финансовые и бухгалтерские бизнес-операции, включая продажу услуг и товарной продукции клиентам²⁹. Услуги данного фонда включают предоставление больших ЭВМ для расчетов, планирование и разработку программных продуктов для ИКТ, проектирование научных установок, использование и эксплуатацию сооружений (включая аренду), издательское дело, телекоммуникации, закупку животных для опытов, поддержание научного оборудования, проведение финансовых и

²⁸ Public Law 85-67.

²⁹ U.S.C. Title 42, Sec. 231.

бухгалтерских операций, биомедицинский инжиниринг, правительственные контракты на ИКТ, безопасность, консолидированные человеческие ресурсы и другую административную поддержку.

Таблица 25

Должности и тарифные ставки, финансируемые через фонд менеджмента и фонд услуг и поставок

Должности и ставки по тарифным сеткам ES и GS	Количество должностей и заработная плата			
	Фонд менеджмента		Фонд услуг и поставок	
	2004 г.*	2005 г.*	2004 г.*	2005 г.*
Число должностей руководителей по тарифной сетке ES				
ES-6	2	2	–	–
ES-5	2	2	–	–
ES-4	4	4	–	–
ES-3	2	2	–	–
ES-2	4	4	–	–
ES-1	1	1	–	–
Итого должностей руководителей	15	15	–	–
Объем годовой зарплаты руководителей по тарифной сетке ES в долларах	2 106 514	2 138 112	–	–
Число должностей ученых, ИТР и клерков по тарифной сетке GS				
GM/GS-15	123	123	59	59
GM/GS-14	211	211	127	127
GM/GS-13	243	243	338	338
GS-12	296	295	295	295
GS-11	426	426	113	113
GS-10	81	81	6	6
GS-9	145	145	120	120
GS-8	108	108	84	84
GS-7	231	230	121	121
GS-6	92	92	51	51
GS-5	67	67	20	18
GS-4	38	38	14	14
GS-3	5	5	5	5
GS-2	3	3	2	2
GS-1	4	4	–	–
Итого должностей профессионалов (ученых и ИТР) и клерков по тарифной сетке GS	2 073	2 071	1 355	1 353

(окончание табл. 25)

Должности и ставки по тарифным сеткам ES и GS	Количество должностей и заработная плата			
---	--	--	--	--

	Фонд менеджмента		Фонд услуг и поставок	
	2004 г.*	2005 г.*	2004 г.*	2005 г.*
Должности, установленные в соответствии с законом от 1 июля 1944 г. (42 U.S.C. 207)				
– помощник генерального хирурга	0	0	–	–
– ранг директора	46	46	9	9
– ранг старшего по должности	27	27	3	3
– должность полного ранга	31	31	–	–
– ранг старшего помощника	27	27	–	–
– ранг помощника	8	8	–	–
– co-step	1	1	–	–
Итого должностей по закону 42 U.S.C. 207	140	140	12	12
Количество неклассифицированных должностей	765	765	365	365
Общее количество постоянных должностей	2 296	2 294	1 688	1 687
Общее количество должностей на конец года	2 993	2 991	1 732	1 730
Количество должностей сотрудников, занятых полный рабочий день	2 907	2 905	1 796	1 794
Средний уровень должностей по ES	ES-4	ES-4	–	–
Средний уровень зарплаты по ES	142 500	144 638	–	–
Средний уровень должностей по GM/GS в соответствии с тарифным рангом или разрядом	12,4	12,4	11,1	11,1
Средний уровень зарплаты по GM/GS	66 599	67 598	68 729	69 760

* Оценка.

Источник: Agency “National Institutes of Health” – “Management Fund” and “Service and Supply Fund”, Detail of Positions, 2005.

Сравнительные параметры заработной платы ученых и ИТР

Министерство труда США, проводящее статистическую оценку средней заработной платы труда по стране, в частности оплаты труда ученых и ИТР, не разделяет заработную плату в государственном, частном и некоммерческом секторах. Для иллюстрации приведем данные о средней заработной плате в таких отраслях науки, как астрономия, физика, математика и биология. Выбор этих сфер обусловлен тем, что значительная доля ученых здесь работает в государственном секторе и осуществляет преимущественно базовые исследования, финансируемые главным образом из федерального бюджета.

Астрономия. Это направление науки в соответствии со стандартной классификацией рассматривается как раздел физики. Согласно данным Минтруда США, трое из пяти физиков и астрономов (около 60%) работают на соответствующих должностях в федеральных лабораториях, НИИ, а также в фирмах частного сектора. Остальные 40% заняты в академическом секторе, в университетах и колледжах. Поскольку основная работа астрономов связана с проведением базовых исследований, эти должности преимущественно конкурсные и требуют нали-

чия ученой степени. Специалисты со степенью магистра осуществляют главным образом прикладные исследования и НИОКР. Бакалавры работают в основном техниками или помощниками исследователей.

По данным Минтруда США, в 2002 г. в стране насчитывалось около 14 тыс. физиков, из которых 7%, или около 1 тыс., являлись астрономами. Примерно 300 астрономов работали в Министерстве обороны, НАСА, в министерствах торговли, здравоохранения и социального обеспечения, а также в Министерстве энергетики, остальные – в университетах (около 70 университетов) и фирмах.

Среднегодовая заработная плата астронома в США в 2002 г. составляла 81 690 долл., причем заработная плата половины ученых-астрономов – 53 390 – 106 230 долл. Около 10% – зарабатывали более 126 320 долл., и также 10% – менее 40 140 долл.

В 2003 г. среднегодовая заработная плата астрономов, работающих в федеральных НИИ и лабораториях, составляла 100 591 долл.

Данные о средней заработной плате астронома, работающего в частном секторе, с учетом льгот и пособий, социального обеспечения, страхования нетрудоспособности, медицинского и пенсионного обслуживания и т. д., приведены в табл. 26.

Таблица 26

Зарботная плата ученого-астронома в частном секторе США

(доллары)

Составляющие оплаты труда	Средняя годовая заработная плата ученого по стране
Годовая заработная плата с учетом бонусов	87 124
Расчет годовой заработной платы с учетом льгот и пособий	91 844
базовая заработная плата	87 124 (71%)
бонусы	4 720 (4%)
социальное обеспечение	6 912 (6%)
401(к)/403(в)	3 325 (3%)
страхование нетрудоспособности	2 241 (2%)
медицинское обслуживание	5 390 (4%)
пенсия	2 976 (2%)
нерабочее время	10 032 (8%)
Всего	122 719 (100%)
Двухнедельная заработная плата с учетом налогов и других вычетов:	
заработная плата до вычетов	3 350,92 (100%)
федеральные налоги	707,58 (21%)
социальное страхование	207,76 (6,2%)
“Медикейр”	48,59 (1,45%)
налоги штатов	0,0 (0%)
Итого двухнедельная зарплата (по чеку, выдаваемому сотруднику компании)	2 387 (71,35%)

Примечание. **Бонусы** (bonuses) – выплаты служащему за проделанную работу могут выплачиваться в виде чеков, акций или других форм оплаты.

401(к) – статья в Кодексе внутренних доходов (Internal Revenue Code), которая дает возможность ученым – служащим фирмы делать вклады в различные пенсионные фонды. Данная статья фактически стала названием конкретного типа пенсионных вкладов. Планы сбережений с отсроченным налогообложением позволяют служащим вкладывать свои деньги по принципу отсроченной компенсации. Эти вклады могут аккумулировать доходы по процентным ставкам до того момента, пока не будут сделаны выплаты по накопленным вкладам. В принципе доходы по процентным ставкам и сами вклады являются налогооблагаемыми. Бездоходные некоммерческие научные организации имеют подобные планы, известные как **403(в)** или TIAA-CREF. На практике предприниматели часто делают дополнительные вклады в рамках пенсионных планов. Эти вклады частично или полностью могут совмещаться с вкладами служащих. Размеры вкладов предпринимателей обычно составляют от 25 центов до одного доллара на каждый доллар, который служащий вкладывает на счет пенсионного плана фирмы.

Льготы и пособия на медицинское обслуживание – одна из самых важных льгот, которую компании предлагают своим служащим – ученым посредством субсидирования. Типичные объемы такого субсидирования включают медицинское, в том числе зуболечебное, страхование. Если компания является крупной и успешной, медицинские льготы и пособия охватывают лечение глазных болезней, покупку лекарств, консультативную медицинскую помощь. Предприниматели в большинстве случаев оплачивают значительную долю затрат служащего на медицинское обслуживание. Льготы и пособия на медицинское обслуживание могут предоставляться также семье служащего.

Пенсия – это твердо установленная выплата, которая осуществляется предпринимателем ежемесячно в течение всего срока пребывания служащего на пенсии. Закон 1974 г. о гарантированном доходе служащего, вышедшего на пенсию, требует от предпринимателя установления минимальных стандартов пенсии. Размеры ее рассчитываются по формуле, которая включает заработную плату, количество лет службы и фиксированный процент. Большая часть пенсионных планов позволяет служащему получать пособие с 65 лет. Выплаты в соответствии с пенсионным планом – важный компонент общего “компенсационного пакета” служащего, вышедшего на пенсию.

Социальное обеспечение – это сложная программа льгот и пособий, которая субсидируется через механизм федерального страхования вкладов (Federal Insurance Contribution Act – FICA). Социальное обеспечение покрывает три основных программы, связанных с оплатой нетрудоспособности, выходом на пенсию, а также финансирование программы “Медикейр”, являющейся программой медицинского страхования. Налоги, которые в соответствии с FICA выплачивает каждый ученый или сотрудник фирмы, и дополнительные выплаты, осуществляемые предпринимателем, дают возможность правительству финансировать эти три программы социального обеспечения. В 2002 г. было установлено, что отчисление налогов в фонд социального страхования имеет плоскую шкалу взимания налога в размере 12,4% от суммы ежегодного дохода (но не превышающей 84 900 долл.). Половина этого налога (6,2%) выплачивается самим ученым фирмы, а вторая – предпринимателем. Взнос в страховой фонд “Медикейр” составляет 1,45% от заработной платы и также выплачивается как сотрудником, так и предпринимателем. Таким образом, сотрудник фирмы выплачивает в соответствии с законом FICA 7,65% от своей заработной платы.

Если ежегодный доход сотрудника составляет, например, 30 тыс. долл., то за год он выплатит в фонд социального обеспечения 2295 долл. ($30\,000 \times 7,65\% = 2295$ долл.). Ту же сумму выплатит и предприниматель. Общая сумма налоговых выплат в фонд социального обеспечения составит $2295 + 2295 = 4590$ долл. В случае же если ежегодный доход сотрудника фирмы более 84 900 долл., например 300 тыс. долл., то его выплаты в фонд социального обеспечения составят уже 9614 долл. ($84\,900 \times 6,2\% + 300\,000 \times 1,45\% = 9614$ долл.). Такую же сумму – 9614 долл. заплатит и предприниматель.

Нерабочее время – компании используют следующие механизмы оплаты нерабочего времени: (1) отпуск, (2) выходные и праздничные дни, (3) отпуск по уходу за больным и (4) отпуск по болезни. Обычно сотрудники фирм получают ежегодно в зависимости от должности от двух до четырех недель отпуска плюс 10–12 праздничных дней. Оплачиваемые по болезни дни составляют от пяти до 15 дней в году. Компании также предоставляют 1–4 оплачиваемых по болезни дней, которые сотрудник может взять в течение года без подтверждения врача. Некоторые компании устанавливают также оплачиваемые дни, связанные с выборами, похоронами и военной службой.

Страхование нетрудоспособности – некоторые предприниматели предлагают как краткосрочное, так и долгосрочное страхование нетрудоспособности своих служащих (short-term disability и long-term disability – STD и LTD). Обычно к ним относят травмы, полученные в результате несчастного случая, отпуск по бере-

менности и др. Программы страхования нетрудоспособности лишь частично компенсируют доход, которые получал служащий в виде заработной платы.

План краткосрочного страхования нетрудоспособности не распространяется на период от 5 до 10 дней. Оплата нетрудоспособности сотрудника обычно покрывает от 80 до 100% базовой заработной платы в период невыхода на работу по нетрудоспособности от 10 до 30 дней. Затем размер оплаты сокращается до 50–75% от базовой заработной платы. План краткосрочного страхования нетрудоспособности обычно покрывает до 180 дней невыхода на работу.

План долгосрочного страхования обычно распространяется на несколько лет, а в некоторых случаях вплоть до 65 лет, т. е. даты выхода на пенсию. Ввод в действие плана долгосрочного страхования начинается после окончания краткосрочного.

Источник: http://swz.salary.com/salarywizard/docs/salwizhtmls/swze_wizardhelp.asp

Биологи. Степень доктора обычно требуется для тех должностей, в рамках которых ученые могут проводить независимые базовые исследования. Степень магистра достаточна для некоторых видов прикладных исследований при разработке соответствующих биопродуктов. Лица со степенью бакалавра могут осуществлять работу, не относящуюся к сфере научных исследований. Агентство “Национальные институты здравоохранения”, Национальный научный фонд и другие федеральные ведомства поддерживают независимых ученых-биологов, работающих как в частном, так и некоммерческом секторах (университетах и колледжах), путем предоставления грантов и заключения контрактов на НИОКР. Следует отметить, что некоторые биологи, после определенного срока работы на фирмах, в агентствах или университетах обычно работают менеджерами или на административных должностях. В 2002 г. насчитывалось примерно 75 тыс. должностей биологов в стране, из которых 33 тыс., т. е. около половины, находились в федеральных лабораториях, институтах и прочих научных организациях, относящихся к ведению местных органов власти. “Федеральные” биологи работали главным образом в Министерстве сельского хозяйства, Министерстве обороны, Министерстве внутренних дел и агентстве “Национальные институты здравоохранения”. Остальные биологи были заняты преимущественно в фармацевтической и медицинской промышленности, а также в госпиталях, колледжах и университетах.

Среднегодовой доход биологов (биохимиков и биофизиков) в 2002 г. составлял порядка 60 390 долл., причем 50% имели доход от 43 110 до 82 080 долл., 10% – менее 33 930 долл. и у 10% он превышал 102 930 долл. Среднегодовой доход микробиологов в 2002 г. – 51 020 долл., а половина из них получала 39 100 – 67 420 долл.

В 2003 г. в федеральных лабораториях и институтах среднегодовой доход биологов составлял 66 262 долл., микробиологов – 73 513 долл., экологов –

65 207 долл., физиологов – 85 181 долл., генетиков – 78 652 долл., зоологов – 90 178 долл. и ботаников – 55 727 долл.

Как видно из табл. 27, среднегодовая заработная плата ученого-биолога, работающего на фирме в частном секторе, в целом выше, чем в федеральных лабораториях и институтах.

Таблица 27

Заработная плата ученого-биолога в частном секторе США

(доллары)

Составляющие оплаты труда	Средняя годовая заработная плата ученого по стране
Годовая заработная плата с учетом бонусов*	83 002
Расчет годовой заработной платы с учетом льгот и пособий:	
базовая заработная плата	82 436 (74%)
бонусы	567 (1%)
социальное обеспечение	6 350 (6%)
401(к)/403(в)	3 005 (3%)
страхование нетрудоспособности	2 025 (2%)
медицинское обслуживание	5 390 (5%)
пенсия	2 689 (2%)
нерабочее время	9 066 (8%)
Всего	111 527 (100%)
Расчет двухнедельной заработной платы с учетом налогов и других вычетов:	
заработная плата до вычетов	3 170,62 (100%)
федеральные налоги	657,1 (21%)
социальное страхование	196,58 (6,2%)
“Медикейр”	45,97 (1,45%)
налоги штатов	0,0 (0,0%)
Итого двухнедельная зарплата с вычетами (по чеку, выдаваемому сотруднику компании)	2 271 (71,35%)

* См. примечание к табл. 26.

Источник: http://swz.salary.com/salarywizard/docs/salwizhtmls/swze_wizardhelp.asp

1.6. Роялти и гранты (контракты) как дополнительный заработок ученых и ИТР в федеральных лабораториях типа GO-GO

Система выплат роялти ученым и ИТР

В соответствии с американским законодательством глава агентства, НИИ или лаборатории должен выплачивать ученому-изобретателю по меньшей мере 15% от роялти, которые получают эти организации от частных фирм в результате реализации совместных научно-исследовательских проектов, связанных с транс-

фером и коммерциализацией федеральных технологий³⁰. Эти проекты реализуются главным образом на основе так называемых соглашений о совместном проведении НИОКР, или CRADA (Cooperative Research and Development Agreement). Министерства (агентства) как государственные органы исполнительной власти предоставляют право руководителям федеральных лабораторий заключать CRADA, где оговариваются права на интеллектуальную собственность и распределение роялти между партнерами, включая ученых и изобретателей. Кроме того, законодательство разрешает руководителям федеральных лабораторий выдавать лицензии на федеральные технологии. Роялти согласно упомянутому закону являются дополнительными выплатами к базовой заработной плате ученых и не должны превышать 150 тыс. долл. в год, если не будет согласия президента США на более высокую ставку вознаграждения. Выплаты роялти продолжаются и после того, как ученый или служащий оставит работу в агентстве или лаборатории.

Оплата труда по грантам или контрактам

Еще в феврале 2004 г. руководством агентства НИН была опубликована информация о лимитах заработной платы. Следует отметить, что в течение предыдущих 16 лет Конгресс США на законодательной основе ввел положение о лимите заработной платы. В 2005 финансовом году был принят Закон о консолидированных ассигнованиях (Consolidated Appropriations Act – P.L. 108-447), который, в частности, предусматривает бюджетные ассигнования Министерству здравоохранения и социальных услуг, но ограничивает размер прямой заработной платы ученого или ИТР государственного института типа GO-GO, входящего в ведение НИН. Для тех лиц, которым предоставляется грант или с которыми заключается кооперативное соглашение в рамках НИН (контракт), этой границей является I уровень тарифной сетки ЕХ. Годовая ставка заработной платы в соответствии с I уровнем сотрудников исполнительных органов власти в 2004 г. составляла 175 700 долл. В 2005 г. она увеличилась до 180 100 долл. (см. табл. 9).

Институциональная базовая заработная плата³¹ – это годовая компенсация, которую государственная организация выплачивает ученому с учетом того, что он тратит свое рабочее время на исследования, обучение, патентование или другую деятельность, относящуюся к установленным функциям соответствующей должности в

³⁰ Title 15, Commerce and Trade, Chapter 63 – Technology Innovation, Sec. 3710c (PL96 – 480). Stevenson Wydler Technology Innovation Act, 1980.

³¹ Для целей ограничений в заработной плате термины “прямая заработная плата”, “заработная плата” и “институциональная базовая заработная плата” имеют одно и то же значение и не включают дополнительные льготы или выплаты сверх базовой зарплаты (пенсии, оплачиваемые отпуска, медицинское обслуживание, субсидированное питание и др.) и административные расходы (F&A), которые относятся к косвенным затратам.

данной научной организации. Базовая заработная плата не включает доход, который ученый может получить за пределами института, в частности за счет получения грантов. Однако агентство имеет право внести определенные коррективы в заработную плату сотрудника GO-GO, если она превышает установленные законом нормы.

Ниже представлен пример расчета и корректировки (в рамках НИИ) заработной платы труда сотрудника, занятого полный рабочий день, когда полученная им зарплата за счет гранта или контракта, финансируемых из бюджетных источников, превышает лимиты текущей заработной платы, получаемой им в федеральной лаборатории. Для примера использованы рекомендации и нормативы, применяемые агентством “Национальные институты здравоохранения”.

Пример 1. Сотрудник, работающий полный рабочий день.

1. Институциональная заработная плата ученого, принятого на полный рабочий день, составляет 195 000 долл. в год, т. е. больше, чем утвержденный в 2005 г. предельный уровень зарплаты – 180 100 долл.

2. Прямая заработная плата ученого по выполнению гранта или контракта равна 50% от институциональной заработной платы и составит:

$$195\,000 \times 0,50 = 97\,500 \text{ долл.}$$

3. Необходимые социальные выплаты составляют 25% от прямой заработной платы: $97\,500 \times 0,25 = 24\,375$ долл.

$$\text{Итого: } 97\,500 + 24\,375 = 121\,875 \text{ долл.}$$

4. Административно-хозяйственные затраты равны 45% от суммы прямой заработной платы и социальных выплат: $121\,875 \times 0,45 = 54\,844$ долл.

5. Запрашиваемый объем средств, необходимый для выполнения гранта или контракта, формируется из прямой заработной платы, социальных выплат и административно-хозяйственных расходов, что в сумме составит:

$$97\,500 + 24\,375 + 54\,844 = 176\,719 \text{ долл.}$$

6. В случае если грант или контракт будет профинансирован, то объемы затрат для указанного выше ученого рассчитываются с учетом ограничений:

– предельный уровень заработной платы составляет 180 100 долл.;

– прямая заработная плата ученого по выполнению проекта в рамках гранта или контракта (50% от предельного уровня): $180\,100 \times 0,50 = 90\,050$ долл.;

– социальные выплаты: $90\,050 \times 0,25 = 22\,513$ долл.

$$\text{Итого: } 90\,050 + 22\,513 = 112\,563 \text{ долл.}$$

Административно-хозяйственные затраты: $112\,563 \times 0,45 = 50\,653$ долл.

Общий объем затрат на проект с учетом лимита заработной платы:

$$112\,563 + 50\,653 = 163\,216 \text{ долл.}$$

Объем снижения затрат, с учетом лимита заработной платы:

$176\,719 - 163\,216 = 13\,503$ долл.

Пример 2. Ученый, работающий половину рабочего дня.

1. Институциональная базовая заработная плата ученого (195 000 долл.), работающего половину рабочего дня, составляет:

$195\,000 \times 0,50 = 97\,500$ долл.

2. Прямая заработная плата ученого по выполнению гранта или контракта определяется в размере 30% от институциональной: $97\,500 \times 0,30 = 29\,250$ долл.

3. Социальные выплаты: $29\,250 \times 0,25 = 7\,313$ долл.

Итого: $29\,250 + 7\,313 = 36\,563$ долл.

4. Административно-хозяйственные затраты: $36\,563 \times 0,45 = 16\,453$ долл.

5. Общий объем средств на проект: $36\,563 + 16\,453 = 53\,016$ долл.

Если грант или контракт решено профинансировать, то объем затрат на оплату труда ученого вычисляется следующим образом:

1. Предельная заработная плата (ограниченная в 2005 г. 180 100 долл.) для сотрудника, работающего половину рабочего времени, составляет 90 050 долл.

2. Прямая заработная плата ученого (30% от предельного уровня):

$90\,050 \times 0,30 = 27\,015$ долл.

3. Социальные выплаты: $27\,015 \times 0,25 = 6\,754$ долл.

Итого: $27\,015 + 6\,754 = 33\,769$ долл.

4. Административно-хозяйственные затраты: $33\,769 \times 0,45 = 15\,196$ долл.

5. Общий объем затрат на проект с учетом лимита заработной платы:

$33\,769 + 15\,196 = 48\,965$ долл.

6. Снижение затрат на проект с учетом лимита заработной платы:

$53\,016 - 48\,965 = 4\,051$ долл.

Соответствующие корректировки в примерах 1 и 2 осуществляются агентством НИИ, что в определенной степени снижает общие доходы ученых или ИТР.

1.7. Прием на работу, оформление документов и порядок повышения заработной платы ученых, ИТР и административно-управленческих работников федеральных НИИ и лабораторий

Предварительный медицинский осмотр нанимаемого на работу сотрудника

Цель медицинского осмотра ученых, ИТР и административно-управленческих работников, нанимаемых на работу в НИИ и федеральные лаборатории, – определить, способен ли претендент выполнять обязанности, соответствующие должности, на которую его принимают. Поступающие на работу в НИИ агентства “Национальные институты здравоохранения” получают форму

НИН

750-2 “Запрос о медицинском обследовании и отчет с заключением” (Request for Medical Determination and Report of Finding). После соответствующих анализов и медицинского осмотра претендент на ту или иную должность получает уведомление о результатах обследования. Затем врач обсуждает с ним результаты обследования и выносит свое заключение о пригодности служащего для работы на соответствующей должности, фиксируемое в предусмотренной форме (НИН 750-2) и направляемое в отдел кадров НИИ. Вопрос о возможности приема на работу служащего, который не прошел по медицинским показаниям, решает руководитель НИИ.

Испытательный срок

Испытательный срок одинаков для служащих, занятых полный и неполный рабочий день, и позволяет руководителю оценить потенциальные возможности нанимаемого на работу. В течение испытательного срока служащий, чья работа и поведение не соответствуют установленным стандартам, может быть уволен без каких-либо формальных процедур.

Испытательный срок для административно-управленческих кадров НИИ

Руководящая должность, например директора НИИ, фактически имеет конкурсный статус. Продолжительность испытательного периода должна быть достаточной для того, чтобы убедиться в способности претендента работать в должности руководителя или менеджера. Согласно кадровой практике испытательный период дает руководителям и менеджерам возможность проявить свой профессионализм и способности, полученные в результате образования или опыта предыдущей работы.

Документирование работы служащего

Для получения социального пакета и льгот федерального правительства, включающих медицинское страхование, страхование жизни, инвестирование накоплений, пенсионное обслуживание и другие социальные льготы, необходимо точное юридическое подтверждение работы ученого или ИТР на федеральное правительство в рамках НИИ типа GO-GO.

Для этого служащему выдается уведомление отдела кадров НИИ, выполненное по стандартной форме 50B (SF-50B). Эта форма используется в США повсеместно в НИИ типа GO-GO для фиксирования назначения на ту или иную должность, изменений в оплате труда и премиальных, а также других изменений

в период работы сотрудника. Служащие обязаны хранить все выданные им формы SF-50B, которые необходимы для нового назначения, перевода в другое агентство или повторного поступления на федеральную службу.

В форме SF-50B фиксируется статус служащего, в том числе данные о заработной плате (разряд GS, ступень или прибавки к окладу, включая размер общего денежного содержания).

Повышение ступени заработной платы служащего (ученого и ИТР) в рамках установленного разряда WIGI (Within Grade Increase)

Повышение ступени заработной платы служащего представляет собой периодическое повышение ставки базовой заработной платы в рамках установленного разряда. Как постоянно, так и временно работающие (в том числе с перерывом) имеют право на повышение ступени.

Уровень компетенции служащего, от которого зависит его заработная плата, определяется его непосредственным руководителем, однако служащий не может рассчитывать на увеличение заработной платы, если он находится в данный момент в установленном “периоде ожидания” после предыдущего повышения.

Служащие, заработная плата которых соответствует общей тарифной сетке GS, могут рассчитывать на следующие интервалы повышения ступени заработной платы:

- ступени 2–4 (интервал 52 недели);
- ступени 5–7 (интервал 104 недели);
- ступени 8–10 (интервал 156 недель).

Рабочие НИИ и научных центров, заработная плата которых определяется в соответствии с федеральной (повременно-сдельной) системой оплаты труда (Federal Wage System – FWS), могут рассчитывать на следующие интервалы повышения ступени оплаты труда:

- на 2-ю ступень – 26 недель;
- на 3-ю ступень – 78 недель;
- на 4-ю и 5-ю ступени – 104 недели.

Повышение ступени заработной платы (WIGI) не следует путать с продвижением по службе (промоушен). Продвижение по службе базируется на рекомендации непосредственного руководителя служащего и одобрении кадровой службы НИИ и означает изменение должностного статуса, связанное с более высоким разрядом GS. После повышения в должности наступает новый

“период ожидания” повышения ступени, начинающийся с даты “промоушена”.

2. СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА США

Социальный пакет в государственном секторе научно-технологического комплекса США включает систему пенсионных и медицинских льгот, выплат отпускных, по болезни и нетрудоспособности, а также другие социальные льготы.

Социальный пакет реализуется через:

- пенсионные системы федеральных служащих, государственной службы и Программу компенсаций пенсионной системы гражданской службы;
- системы страхования жизни федеральных служащих во время службы и после выхода на пенсию;
- систему медицинского страхования и предоставления льгот;
- систему накопления сбережений.

Порядок формирования социального пакета в государственном секторе представлен на примере Национального института ментального развития (National Institute of Mental Health – NIMH) агентства “Национальные институты здравоохранения”. NIMH входит в систему государственных институтов типа GO-GO, поэтому ученые и ИТР института имеют заработную плату и социальный пакет государственных служащих.

Финансирование социального пакета NIMH осуществляется через Программу внутренних, или внутриинститутских, исследований (Intramural research) Минздрава США. Она является составной частью бюджета министерства.

2.1. Пенсионные системы

Большая часть федеральных служащих, в том числе сотрудников NIMH, охвачена одной из трех пенсионных систем:

- 1) пенсионная система федеральных служащих FERS (Federal Employee Retirement System);
- 2) пенсионная система гражданской службы CSRS (Civil Service Retirement System);

- 3) программа компенсаций пенсионной системы гражданской службы OCSRS (Offset Civil Service Retirement System). Последняя оказывает помощь служащим при переводе из одного федерального агентства в другое и позволяет сохранить сбережения, имеющиеся у него в соответствии с Планом накопления сбережений TSP (Thrift Savings Plan).

Пенсионная система федеральных служащих FERS

Все госслужащие, нанятые на работу после 31 декабря 1983 г., автоматически включаются в пенсионную систему федеральных служащих FERS. Если служащий нанят на работу повторно, имеет перерыв в гражданской службе (год или более) и ранее состоял в пенсионной системе CSRS менее пяти лет, он также зачисляется в пенсионную систему FERS.

Структурно пенсионная система FERS подразделяется на три уровня. *Первый уровень FERS* – Базовый аннуитет страхования пенсии (Basic Annuity) гарантирует служащему, вышедшему на пенсию, ежемесячную выплату базовой пенсии. Размер пенсии зависит от возраста служащего, продолжительности его службы и самой высокой средней заработной платы, полученной им в течение какого-либо трехмесячного периода в прошлом. Будучи членом пенсионной системы FERS, служащий вносит 8% от своей заработной платы в виде пенсионной базовой страховой премии.

Второй уровень OASDI (Old Age, Survivor and Disability Insurance) – Программа страхования по старости, в случае потери кормильца или наступления нетрудоспособности обеспечивает социальную защиту и реализуется посредством ежемесячных выплат Администрации социального обеспечения США после 62 лет. Объем вычетов на социальное страхование составляет 6,2% от размера заработной платы служащего. Второй уровень также включает Программу бесплатной медицинской помощи престарелым “Медикейр” (Medicare), страховые премии которой составляют 1,45% от заработной платы служащего.

Третий уровень состоит из плана накопления сбережений TSP (Thrift Savings Plan). Размер добровольных вкладов – до 10% от заработной платы.

При функционировании системы FERS возникает целый ряд организационно-правовых вопросов.

Вопросы неполного рабочего дня. При расчете пенсии служащего, работавшего неполный рабочий день, срок его службы засчитывается как и при полной занятости, однако размер пенсии для этой категории служащих зависит не только от продолжительности службы, но и средней заработной платы в течение трех лет подряд.

Права на льготы при медицинском обслуживании. Все служащие, включая принятых на временную работу на срок более 13 месяцев, имеют в рамках пенсионной системы FERS льготы на медицинское обслуживание. Впервые принятые на работу служащие должны проработать один полный рабочий период (две недели) и получить первую выплату заработной платы, прежде чем начнет действовать их медицинский страховой полис. Если служащий переведен из НИИ одного правительственного агентства в другое, то его медицинский страховой полис начинает действовать с момента начала работы на новом месте. Все впервые принятые на работу служащие в течение 31 дня с даты принятия обязаны регистрироваться для предоставления им медицинского обслуживания. Детальная информация по этому вопросу имеется в специальной брошюре NIMH “Информация о регистрации и схема сравнительных характеристик”. Брошюра содержит информацию о программах конкретного, например Вашингтонского, округа и стоимости соответствующей страховой премии. После выбора плана медицинского страхования служащий информирует об этом сотрудника кадровой службы, заполняя соответствующую форму. Так на практике осуществляется добровольный выбор служащим плана медицинского страхования, закрепленный законодательно.

Страхование служащих, работающих неполный рабочий день. Неполностью занятый служащий также имеет право на программу медицинского страхования, однако сумма страхового покрытия рассчитывается исходя из реального количества часов, проработанных служащим в течение оплаченного периода времени.

Отпуск. Отпуск по болезни и ежегодный рассматриваются в системе FERS как оплачиваемые отпуска. Федеральным правительством разработаны положения, разрешающие служащему отсутствовать на работе в течение определенного времени на основе заработанного отпуска. Ежегодный отпуск по болезни и для отдыха служащих, занятых неполный рабочий день, зависит от количества часов, отработанных в течение оплаченного периода.

Изменение фамилии или имени. После указанных изменений служащий должен представить соответствующие документы в администрацию социального обеспечения и в отдел кадров НИИ (например, свидетельство о браке или разводе). После этого вносятся изменения в его программы медицинского обслуживания и страхования жизни. Предусмотрены соответствующие сроки внесения поправок в программу медицинских услуг, например при изменении семейного положения.

*Пенсионная система гражданской службы CSRS*³²

³² Подробнее см. в специальном информационном сборнике “CSRS Handbook”.

Если служащий заново нанимается на государственную службу после перерыва, составившего менее года, он остается в пенсионной системе гражданской службы CSRS (Civil Service Retirement System) с правом перехода в FERS в течение шести месяцев с начала работы. В пенсионной системе CSRS служащий выплачивает взносы:

- в Федеральный пенсионный фонд FRF (Federal Retirement Fund) – 7% от заработной платы;

- в Государственную программу бесплатной медицинской помощи престарелым “Медикейр” (Medicare) – 1,45%;

- в План экономии сбережений TSP³³ – до 5%.

Вопросы неполного рабочего дня в системе CSRS решаются аналогично системе FERS.

Программа компенсаций пенсионной системы гражданской службы OCSRS (Offset Civil Service Retirement System). Если перерыв в работе составил более года, но служащий проработал до 1987 г. более пяти лет и состоял в пенсионной системе CSRS, то его принимают в Программу компенсаций OCSRS с последующей возможностью перейти в FERS в течение шести месяцев с начала работы. В соответствии с Программой компенсаций OCSRS служащий вносит:

- в Федеральный пенсионный фонд FRF (Federal Retirement Fund) – 8% от заработной платы;

- в систему страхования по старости, потери кормильца и нетрудоспособности OASDI (Old Age, Survivor and Disability Insurance) – 6,2 %;

- в программу “Медикейр” – 1,45%;

- в План накопления сбережений TSP – до 5%.

2.2. Системы страхования жизни

Группа страхования жизни федеральных служащих FEGLI

Все государственные служащие, принятые на работу сроком более 13 месяцев, имеют право на страхование жизни в группе федеральных служащих FEGLI (Federal Employees Group Life Insurance).

Все ученые и ИТР федеральных НИИ типа GO-GO автоматически участвуют в системе базового страхования жизни BLI (Basic Life Insurance) с начала оплаты их труда (если служащий специально не отказывается от этой системы), при этом Федеральное правительство оплачивает 30% страховой премии.

В случае если служащему было отказано в праве на страхование жизни в рамках FEGLI (например, по результатам медицинского обследования), то по ис-

³³ Подробнее см. в TSP information package.

течении одного года работы он может за свой счет вновь пройти медицинское обследование и поставить вопрос об отмене отказа.

Страховая сумма системы Базового страхования жизни равна наибольшему уровню ежегодной базовой оплаты труда служащего (с округлением в большую сторону) и может быть увеличена в зависимости от выбранной служащим опции дополнительного страхования жизни. Имеются три такие опции, страховые премии по которым зависят от возраста и полностью оплачиваются самим служащим (табл. 28–30):

– А – дополнительная страховая сумма составляет 10 тыс. долл.;

– В – дополнительная страховая сумма ограничена пятикратным размером среднегодовой базовой заработной платы;

– С – охватывает страхование супруги и детей-иждивенцев.

Например, 38-летний ученый с годовой заработной платой 39 500 долл., работающий в НИИ, относящемся к типу GO-GO, намерен получить максимальную выплату премии по опции В. Он выбирает пятикратный размер страховой суммы, равный 200 тыс. долл. (40 000 x 5). Страховой полис он оплачивает каждые две недели по 8 долл. (0,04 x 200).

Таблица 28

Страховые взносы опции А

(доллары)

Возрастная группа	Двухнедельная система оплаты труда	Помесячная система оплаты труда
До 35 лет	0,30	0,65
35 – 39	0,40	0,87
40 – 44	0,60	1,30
45 – 49	0,90	1,95
50 – 54	1,40	3,03
55 – 59	2,70	5,85
Более 60 лет	6,00	13,00

Источник: FEGLI Program Booklet for Federal Employees. 50th Anniversary Edition/ U.S. Office of Personnel Management, 2004. P. 7

Таблица 29

Страховые взносы опции Б

(доллары)

Возрастная группа	За каждую тысячу долларов страховой суммы в 2004 г.		За каждую тысячу долларов страховой суммы в 2005 г.	
	Двухнедельная система оплаты труда	Помесячная система оплаты труда	Двухнедельная система оплаты труда	Помесячная система оплаты труда
До 35 лет	0,03	0,065	0,03	0,065

	За каждую тысячу долларов страховой суммы в 2004 г.		За каждую тысячу долларов страховой суммы в 2005 г.	
35 – 39	0,04	0,087	0,04	0,087
40 – 44	0,06	0,130	0,06	0,130
45 – 49	0,09	0,195	0,09	0,195
50 – 54	0,14	0,303	0,14	0,303
55 – 59	0,28	0,607	0,28	0,607
60 – 64	0,60	1,300	0,60	1,300
65 – 69	0,71	1,538	0,72	1,560
70 – 74	1,03	2,232	1,20	2,600
75 – 79	1,43	3,098	1,80	3,900
Более 80 лет	1,83	3,965	2,40	5,200

Источник: FEGLI Program Booklet for Federal Employees. 50th Anniversary Edition/ U.S. Office of Personnel Management, 2004. P. 8

Опция С охватывает страхование супруги и детей-иждивенцев служащего и предусматривает до пятикратного покрытия базовой суммы страхования (для супруги – 5 тыс. долл, а для каждого из детей-иждивенцев – 2,5 тыс. долл.) Например, если служащий выбирает трехкратную сумму страхования жизни, то в случае смерти супруги он получит $5000 \times 3 = 15\,000$ долл., а в случае смерти ребенка-иждивенца – 7500 долл. (см. табл. 30)

Рекомендуется, чтобы в файле страховой компании имелась форма “Назначение бенифициария” (Designation of Beneficiary), чтобы служащий мог назначить передачу своего страхового полиса любому члену семьи.

Таблица 30

Страховые взносы опции С за каждую кратную единицу выбора
(доллары)

Возрастная группа	Двухнедельная система оплаты труда	Помесячная система оплаты труда
До 35 лет	0,27	0,59
35 – 39	0,34	0,74
40 – 44	0,46	1,00
45 – 49	0,60	1,30
50 – 54	0,90	1,95
55 – 59	1,45	3,14
60 – 64	2,60	5,63
65 – 69	3,00	6,50
70 – 74	3,40	7,37
75 – 79	4,50	9,75
Более 80 лет	6,00	13,00

Источник: FEGLI Program Booklet for Federal Employees. 50th Anniversary Edition/ U.S. Office of Personnel Management, 2004. P. 9

Система AD&D страхования жизни и утраты какого-либо органа в результате несчастного случая (Accidental Death and Dismemberment). Средства по этому виду страхования находятся на счете базового страхования BIA (Basic Insurance Amount) и выплаты по нему предусматривают не только смерть в результате аварии или несчастного случая, но и утрату какого-либо органа, например глаза. Страхование AD&D в размере 10 тыс. долл. автоматически включается в систему базового страхования жизни (опция А) без дополнительной оплаты и прекращается, когда служащий покидает федеральную службу или уходит на пенсию. Опции В и С не включают страхование AD&D.

*Действие системы FEGLI при выходе служащего на пенсию*³⁴

При выходе служащего на пенсию действие системы FEGLI с ранее действовавшими параметрами (включая базовое страхование, опции А, В и С) пролонгируется на 31 день. В течение этого времени бывшему служащему следует преобразовать страхование жизни в “индивидуальную политику”, так как теперь премии выплачиваются им напрямую в страховую компанию.

Базовое страхование жизни служащего, вышедшего на пенсию, автоматически продолжается при условии, что он был застрахован в системе FEGLI, а в рамках пенсионной системы FERS лишь тогда, когда служащий не передавал своих страховых сумм в распоряжение частной страховой организации.

Размер базового страхования жизни служащего равен сумме, находящейся на счете базового страхования BIA (Basic Insurance Amount) в момент ухода федерального служащего на пенсию после 65 лет. После этого он имеет право уменьшить размеры выплачиваемых страховых премий, выбрав 75%-ное или 50%-ное снижение страховой суммы (табл. 31).

При выборе варианта “без снижения” базовое страхование не будет уменьшаться, однако пенсионеру придется платить сверхпремию, что может быть затруднительным для него.

Таблица 31

Страховые взносы после выхода на пенсию в 65 лет
(доллары)

³⁴ FEGLI Program Booklet for Federal Employees. 50th Anniversary Edition. U.S. Office of Personnel Management, 2004.

Вариант снижения уровня страхования	Ежемесячно за каждую тысячу долларов базовой страховой суммы		
	Регулярная премия	Экстра-премия	Общая премия
75%-ное – снижает на 2% ежемесячно размеры страховой суммы (после выхода на пенсию в 65 лет) до 75% начальной страховой суммы	0,3250	0,0	0,3250
50%-ное – снижает на 1% ежемесячно размеры страховой суммы (после выхода на пенсию в 65 лет) до 50% начальной страховой суммы	0,3250	0,60	0,9250
Без уменьшения на счете ВИА остается начальная страховая сумма	0,3250	1,83	2,155

Источник: FEGLI Program Booklet for Federal Employees. 50th Anniversary Edition/ U.S. Office of Personnel Management, 2004. P. 17.

2.3. Система предоставления льгот и медицинского обслуживания

В соответствии с американским законодательством³⁵ различные медицинские льготы (на лечение в обычных госпиталях и специальных стационарах, например травматологических и др.), предоставляемые правительством ученым и ИТР из категории служащих, включают:

- 1) медицинские услуги (хирургическое и терапевтическое обслуживание в госпитале, амбулаторное лечение, акушерские льготы и др.);
- 2) компенсацию медицинских расходов (уход за пациентом в госпитале, хирургическое и терапевтическое обслуживание, акушерское обслуживание, лекарства, протезирование и др.);
- 3) специальные льготы, включая комплексное врачебное обследование.

Стоимость регистрации (Cost of Enrolment). Медицинские услуги не оплачиваются служащим, временно принятым на работу на срок менее года.

В соответствии с существующим законом федеральное правительство может оплатить 60–75% стоимости медицинского обслуживания и лечения. Остальная часть этих затрат ежегодно удерживается у служащего из заработной платы. В другом варианте первоначально лечение оплачивает сам служащий, а правительство затем компенсирует ему соответствующую долю затрат.

Служащий может выбрать программу медицинского страхования из следующего набора планов и типов медицинского обслуживания.

План “Оплата за услуги”. В соответствии с этим планом выбранная самим служащим медицинская организация или врач, предоставившие медицинские услуги, направляют счет за услуги в страховую организацию для оплаты.

³⁵ US Code Title V, Part III, Subpart G, Chapter 89, Sec. 8904.

План “Предоплата”. В соответствии с этим планом медицинские услуги предварительно оплачиваются за счет медицинской страховой суммы и могут предоставляться только аффилированными (специально выбранными и прикрепленными) медицинскими организациями и врачами.

Типы медицинского обслуживания включают:

- 1) *групповое* медицинское обслуживание группой докторов в медицинских центрах в рамках выбранного плана;
- 2) *индивидуальное* медицинское обслуживание врачами в частных медицинских офисах;
- 3) *смешанное*, включающее элементы группового и индивидуального медицинского обслуживания.

После выбора плана и типа медицинского обслуживания служащему выдается идентификационная карта. Если он зарегистрирован в Программе компенсационных выплат федеральному служащему за медицинское обслуживание FENB (Federal Employee Health Benefit), то после увольнения он может регистрироваться в Программе временного продолжения страхового покрытия медицинских услуг ТСС (Temporary Continuation of Coverage). ТСС начинает действовать на 32-й день после даты вступления в силу соответствующей формы SF-2810 и предоставляется также и в случае увольнения по инициативе администрации.

Служащий имеет 60 дней после ухода со службы (получения уведомления об увольнении), чтобы выбрать медицинскую страховку. Покрытие предыдущей страховки может быть продлено на срок до 18 месяцев после увольнения (выхода на пенсию).

Дети и бывшие супруги, которые теряют свое право на покрытие медицинских услуг в результате ухода служащего на пенсию, также могут регистрироваться в программе ТСС. Покрытие медицинских услуг для детей и бывших супругов по этой программе продолжается в течение 36 месяцев, при этом они платят общую страховую премию плюс 2% за административные услуги.

“Медикейр” – программа медицинской помощи³⁶

В настоящее время программа “Медикейр” Министерства здравоохранения США помимо оказания обычной медицинской помощи включает профилактические обследования, а также предотвращение осложнений хронических заболеваний. Начиная с 1 января 2006 г. “Медикейр” будет осуществлять и оплату лекарств по рецептам врачей вместо существовавшей ранее программы “Меди-

³⁶ Помимо “Медикейр” имеется еще программа “Медикейд” (Medicaid), которая является совместной федеральной и на уровне штатов программой медицинского страхования. “Медикейд” предназначена главным образом для лиц с низкими доходами.

кейд”. В этой связи “Медикейр” предложила своим пациентам регистрацию в программе, покрывающей оплату примерно 50% стоимости (выписанных врачом и купленных пациентом) лекарств, независимо от уровня дохода и здоровья.

Программа предлагает три типа медицинского обслуживания, включающего возмещение расходов на лекарства. Это План рецептурных лекарств “Медикейр” (Medicare Prescription Drug Plan), План преимуществ “Медикейр” (Medicare Advantage Plan) и План здоровья “Медикейр” (Medicare Health Plan).

Примерно треть пациентов программы “Медикейр” при экстренной медицинской помощи получают частичную компенсацию стоимости выписанных лекарств (до 5 долл. за каждое). Большая часть людей, которым требуется экстренная помощь, не будут платить в 2006 г. страховые премии и у них не будут делаться соответствующие вычеты из зарплаты на медицинское страхование.

Помимо прочего, “Медикейр” – это программа базового медицинского страхования всех людей старше 65 лет (нетрудоспособных – до 65 лет), а также лиц всех возрастов в конечной стадии почечных заболеваний, включая трансплантацию почек. Данная программа имеет две опции – разделы А и В.

“Медикейр” – раздел А покрывает расходы на пребывание служащего (пенсионера) в госпитале, обслуживание профессиональными медицинскими сестрами, медицинское обслуживание на дому и другие медицинские услуги. Большинство пенсионеров и их супруги не платят страховую премию по разделу А, выплаты по которому были сделаны ранее в период их службы.

В разделе А “Медикейр” четко описан покрываемый спектр услуг, например пребывание в госпитале включает предоставление палаты на двоих, питание, общее обслуживание средним медперсоналом и другие виды обслуживания. Оно не включает предоставление личной медицинской сестры, а также телефона и телевизора в палате, которые могут быть установлены только за дополнительную оплату.

В соответствии с разделом А “Медикейр” медицинское обслуживание на дому включает помимо медицинских процедур и услуг предоставление инвалидных колясок, специальных кроватей, кислородных подушек и пр. В целом предоставление и стоимость услуг, не входящих в базовое страхование, варьируется в зависимости от выбранного типа “Медикейр”.

Раздел В “Медикейр” покрывает расходы, связанные с услугами различных врачей, амбулаторным и хирургическим лечением, диагностическим тестированием, а также с медицинскими услугами, отсутствующими в разделе А (лечение профессиональных заболеваний, физиотерапия и др.). В 2005 г. ежемесячные выплаты служащего по разделу В “Медикейр” составили 78,2 долл.

Некоторые оплачиваемые медицинские услуги. В случае компенсации затрат служащего в соответствии с разделами А и В “Медикейр” ему приходится опла-

чивать лишь часть медицинских услуг³⁷. Для примера приведем стоимость некоторых из них:

- 912 долл. за льготный период пребывания в госпитале (от 1 до 60 дней)³⁸;
- 228 долл. за каждый день после льготного периода (от 61 до 90 дней);
- 465 долл. за каждый день в период от 91 до 150 дней.

Кроме того, служащий должен оплачивать 114 долл. за каждый день (с 21 по 100 день пребывания в госпитале) пользования услугами квалифицированного медперсонала, соответствующим оборудованием и др. Пребывание в госпитале свыше 150 дней полностью оплачивает сам служащий.

2.4. План накопления сбережений TSP

План TSP (Thrift Savings Plan) – это механизм накопления сбережений служащего после ухода на пенсию. Одновременно это его инвестиционный план. Взносы служащего на счет в TSP являются добровольными и осуществляются независимо от ежегодных взносов в FERS или CSRS, являясь составной частью пенсионного (социального) пакета. Служащие, состоящие в пенсионной системе FERS, могут вкладывать до 10% своей базовой заработной платы на счет в TSP.

Кроме того, федеральное агентство, в ведение которого входит НИИ, автоматически вносит на счет служащего в TSP 1% от его годовой базовой оплаты, независимо от того, вкладывает ли он сам средства в TSP.

Таким образом формируется так называемый спаренный вклад TSP, включающий вклады как федерального правительства, так и служащего. Следует отметить, что агентство НИИ не делает для своих служащих спаренные вклады выше 5% от объема заработной платы.

Правовые возможности служащих в TSP. Вновь принятые на работу служащие, состоящие в системе FERS, имеют право вкладывать средства в план TSP только во время сессии TSP, с 15 ноября по 31 января и с 15 мая по 31 июля. После соответствующей даты агентство начинает автоматически вкладывать на счет служащего в TSP 1% от его годовой базовой оплаты труда.

Если служащий, являясь участником пенсионной системы FERS CSRS и не участвуя в TSP, повторно принимается на работу, он может подписаться на вклад в TSP в течение первой открытой сессии TSP.

³⁷ Указанная стоимость затрат служащего на некоторые медицинские услуги дана за 2005 г. В 2006 и последующие годы она может меняться.

³⁸ Оплата в течение льготного периода измеряется по результатам использования пациентом квалифицированного медицинского персонала и соответствующего оборудования.

Если принятый на работу служащий является членом пенсионной системы CSRS, то автоматический вклад в TSP со стороны агентства начнется только после вступления служащего в FERS. Служащий, желающий вкладывать собственные средства в TSP, обязан заявить об этом в течение 30 дней после перехода в систему FERS.

Инвестиционные опции

Служащие самостоятельно определяют долю своего участия в любом из трех инвестиционных фондов TSP:

Фонд G – Инвестиционный правительственный фонд социального обеспечения (Government Securities Investment Fund);

Фонд C – Инвестиционный фонд общего фондового индекса (Common Stock Index Investment Fund);

Фонд F – Инвестиционный фонд индекса фиксированного дохода (Fixed Income Index Investment Fund).

План TSP при уходе на пенсию. Служащие, увольняющиеся (выходящие на пенсию) с федеральной службы, имеют право закрыть счета TSP. Существуют следующие варианты при выходе на пенсию.

1) *Счет служащего в TSP.* Служащий может оставить деньги на счете в TSP до достижения 70 лет. Если на счете находится менее 3,5 тыс. долл., он должен информировать Бюро TSP о своем решении. При отсутствии такого уведомления, Бюро TSP автоматически выдает служащему чек на эту сумму.

Если же служащий имеет на счете TSP более 3,5 тыс. долл., его решение о распоряжении этой суммой направляется в Бюро TSP к следующим датам:

- 1 февраля года, который следует за 65-летним юбилеем служащего;
- 10-я годовщина первого вклада служащего в TSP;
- дата ухода с федеральной службы на пенсию.

2) *Покупка пожизненного аннуитета.* Служащий может купить пожизненный аннуитет, если у него на счету TSP находится минимум 3,5 тыс. долл.

3) *Единовременный платеж.* При снятии части или всех денежных средств со счета в TSP возникает налогообложение этих сумм.

4) *Месячные платежи.* Служащий может забрать свои денежные средства со счета TSP, используя механизм месячных выплат: а) в виде фиксированной суммы; б) в виде фиксированного количества выплат; в) в виде выплат, рассчитываемых Бюро TSP.

5) *Перевод счета TSP*. Служащий может перевести средства (сделать так называемое перевложение – rollover) со счета TSP на счет в IRA³⁹ или других пенсионных программах, например счет 401(К) в частном секторе⁴⁰.

³⁹ Индивидуальный пенсионный счет IRA (Individual Retirement Account) представляет собой один из нескольких пенсионных счетов, которым Службой внутренних доходов Министерства финансов США дано право на отсрочку налогообложения или на другие налоговые льготы для пенсионеров. Имеются три типа счетов IRA:

- 1) отсрочка налогообложения на вклад и на рост вклада (Deductible IRA);
- 2) отсрочка налогообложения только на рост вклада (Non-deductible IRA);
- 3) отсутствие налогообложения роста вклада (Roth IRA).

⁴⁰ 401(К) – программа вкладов для пенсионеров, имеющая отсрочку по налогообложению. Она позволяет служащим вычитать вклад в программу до выплаты налогов на зарплату. В настоящее время предел вложения в программу 401(К) равен 15 тыс. долл. Вклады в эту программу не облагаются налогом до вывода денежных средств из нее. При выводе средств из программы 401(К) до достижения 59 лет добавляется штрафной налог в размере 10% от суммы.

3. ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Как показал анализ функционирования государственного сектора научно-технологического комплекса США, на формирование системы заработной платы ученых и ИТР, занятых в НИИ государственного сектора экономики, оказывает влияние целый ряд факторов. К ним можно отнести зависимость зарплаты от формы собственности НИИ или лабораторий (государственная или смешанная), систем оперативного управления государственными НИИ (министерство, агентство, университет, фирма частного сектора), источников финансирования НИИ, а следовательно, и финансирования заработной платы ученых и ИТР (бюджетное, смешанное государственно-частное финансирование НИОКР, финансирование из частных источников, за счет иностранных инвестиций и пр.). Имеются и другие факторы, прямо или косвенно влияющие на размеры заработной платы.

Проведенный анализ нормативно-правовых особенностей формирования зарплаты и социального пакета в государственном секторе научно-технологического комплекса США позволяет использовать позитивные моменты существующей практики с учетом российского опыта, культурных традиций и менталитета. Полагаем, что предложения, представленные ниже, могли бы, в частности, использоваться при формировании и развитии отраслевой системы оплаты труда в академическом секторе науки Российской Федерации⁴¹.

3.1. Формы собственности НИИ: статус ученых и ИТР

Ученые, ИТР и лаборанты НИИ государственной формы собственности, находящиеся в оперативном управлении федеральных министерств и агентств (федеральные лаборатории типа GO-GO), причислены в США к категории государственных служащих, так как они нанимаются на работу федеральным правительством и их заработная плата полностью финансируется из федерального бюджета. Этот статус связывает систему заработной платы в федеральных лабораториях с системой заработной платы сотрудников министерств и агентств, занимающихся вопросами науки и технологий.

Одновременно с этим существует корреляция между наборами социальных льгот и медицинского обслуживания (социальным пакетом) служащих федеральных лабораторий GO-GO и сотрудников федеральных министерств и агентств. Особо подчеркнем, что статус государственных служащих относится только к тем ученым и ИТР, которые работают в федеральных лабораториях типа GO-GO.

⁴¹ Подготовка предложений по этому вопросу содержится в пункте 1.1 Тематического плана научно-исследовательской деятельности ЦИСН на 2006 г.

Ученые и ИТР, работающие в федеральных лабораториях типа GO-CO и FFRDC (см. раздел 1.3 настоящей работы), не имеют статуса федеральных служащих. В России такая четкая градация федеральной собственности в области науки и технологий отсутствует, что затрудняет отнесение определенной группы ученых и ИТР к категории государственных служащих. На наш взгляд, наличие такой категории могло бы в значительной степени содействовать повышению эффективности расходования бюджетных затрат, нацеленных на результаты. В первую очередь получение учеными и ИТР заработной платы и социального пакета, соответствующих уровню государственных служащих, повысит их заинтересованность в эффективной реализации бюджетных средств, направляемых на НИОКР.

Представляется целесообразным осуществить на нормативно-правовой основе четкую градацию форм собственности и систем управления государственными НИИ. Кроме этого, видимо, было бы разумным ученым и ИТР научных организаций федеральной формы собственности, руководство которыми осуществляется соответствующими министерствами или агентствами, перевести в категорию государственных служащих с соответствующей оплатой труда из федерального бюджета и предоставлением им социального пакета государственного служащего. В данном случае опыт США нам представляется позитивным.

На основе изложенного предлагаем внести соответствующие дополнения в Федеральный закон “О науке и государственной научно-технической политике” (№ 127-ФЗ от 23.08.96).

3.2. Профессиональная и функциональная классификация должностей

Важный организационно-административный элемент построения государственного сектора научно-технологического комплекса США – наличие стандартных нормативов, определяющих как профессиональную (математик, астроном и т. д.), так и функциональную классификацию ученых и ИТР (менеджер, исследователь, инженер и т. д.). Кроме того, имеются общенациональные отраслевые нормативы с описанием конкретных должностей ученых и ИТР, относящихся к категории государственных служащих (уровень образования, необходимость научной степени, стажа работы, цели и задачи данной должности и др.). Это позволяет четко определить профессиональные и функциональные параметры должности, на которую нанимают ученых, ИТР и вспомогательных сотрудников, а также уровень их зарплаты по той или иной тарифной сетке (например, GS).

В российской практике, как известно, тоже имеется тарифная классификация. Однако, на наш взгляд, здесь довольно много неясных позиций, относящихся-

ся к научно-технологической сфере. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785 “О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки” были утверждены тарифно-квалификационные требования к должностям в отрасли “Наука и научное обслуживание” (ключевые должности и тарифные ставки). До настоящего времени РАН, Российская академия медицинских наук, Российская академия сельскохозяйственных наук и Российская академия образования используют эти тарифно-квалификационные требования (уровень профессионального образования и стаж) только в качестве примерных для формирования собственного набора квалификационных требований к должностям, финансируемым из бюджета, хотя оплата труда происходит в соответствии с Единой тарифной сеткой.

По нашему мнению, действующая тарифно-квалификационная стандартизация, относящаяся к отрасли “Наука и научное обслуживание”, в определенной степени устарела и ее было бы целесообразно пересмотреть. В частности, ввести классификацию по профессиональным научным группам (например, группы “Математические науки”, “Науки о жизни”, “Физические науки” и т. д.).

Требует обязательного нормирования функциональная классификация и описание профессиональных должностей (исследователь, разработчик, администратор и т. д.), как это принято в мировой практике.

Следует сказать, что подобная классификация предусмотрена Указом Президента РФ о Реестре должностей госслужбы⁴², в соответствии с которым все такие должности подлежат включению в Реестр. При назначении на должности федеральной государственной гражданской службы следует учитывать установленные квалификационные требования к этим должностям.

Двойное наименование должности федеральной государственной гражданской службы допускается в случае, если:

- заместитель руководителя государственного органа является руководителем структурного подразделения этого органа, статс-секретарем этого органа, главным бухгалтером или его заместителем;
- на руководителя (заместителя руководителя) федерального органа исполнительной власти возлагаются контрольные и надзорные функции с указанием в наименовании должности сферы деятельности.

В регистрационном номере (коде) должности федеральной государственной гражданской службы в Реестре первая и вторая цифры соответствуют порядковому номеру раздела Реестра, третья цифра – категории должности (“руково-

⁴² Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. № 1574 “О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы”, опубликован 12 января 2006 г.

дители" – 1, "помощники (советники)" – 2, "специалисты" – 3, "обеспечивающие специалисты" – 4), четвертая цифра – группе должностей (высшая – 1, главная – 2, ведущая – 3, старшая – 4, младшая – 5), пятая, шестая и седьмая цифры – порядковому номеру должности в разделе Реестра.

Более того, принятый ранее Закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации"⁴³ регулирует поступление на гражданскую службу, ее прохождение и прекращение, а также правовое положение федерального гражданского служащего. В развитие указанного закона Президентом Российской Федерации изданы указы "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" и "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации".

*Конкурс на замещение вакантной должности*⁴⁴. Один из ключевых моментов Закона о гражданской службе – регламентация института конкурса, который обеспечивает право граждан поступать на гражданскую службу и позволяет проводить отбор достойных претендентов, отвечающих предъявляемым законом требованиям профессионализма и компетентности.

Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, должен владеть государственным языком и соответствовать установленным законодательством квалификационным требованиям к вакантной должности. Такие требования определяются должностными регламентами, являющимися составными частями административных регламентов государственных органов. Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе, независимо от того, какую должность он замещает на период его проведения.

*Аттестация гражданских государственных служащих*⁴⁵. Аттестация проводится в целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности на основе оценки его профессиональной служебной деятельности. Она способствует повышению профессионального уровня служащих, определению преимущественного права на замещение данной должности при сокращении должностей в государственном органе, а также изменению оплаты труда.

По результатам аттестации может быть принято одно из следующих решений:

⁴³ Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", опубликован 31 июля 2004 г., вступил в силу с 1 февраля 2005 г.

⁴⁴ Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации", опубликован 3 февраля 2005 г., вступил в силу с 1 февраля 2005 г.

⁴⁵ Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации", опубликован 3 февраля 2005 г., вступил в силу с 1 февраля 2005 г.

- соответствует замещаемой должности;
- соответствует и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста;
- соответствует замещаемой должности при условии повышения квалификации;
- не соответствует замещаемой должности.

Состав аттестационной или конкурсной комиссии формируется с обязательным участием независимых экспертов – представителей научных, образовательных учреждений и других организаций.

Считаем целесообразным разработку аналогичных нормативных документов для отрасли “Наука и научное обслуживание” с введением понятий бакалавра, магистра и доктора, например:

Стандартная профессиональная классификация ученых и ИТР по групповому признаку в отрасли “Наука и научное обслуживание” (науки о жизни, математические науки и др.);

Функциональная стандартная классификация должностей ученых, ИТР и административно-управленческого персонала в отрасли “Наука и научное обслуживание” (исследователь, разработчик, менеджер, руководитель проекта и др.);

Описание профессиональных должностей ученых, ИТР и административно-управленческого персонала в отрасли “Наука и научное обслуживание”.

Подобные нормативные документы подробно разработаны в США, что позволяет четко определять для ученых, ИТР и административного персонала в государственном секторе научно-технологического комплекса профессиональные и функциональные параметры их должностей, являющиеся интегральной базой установления соответствующей заработной платы. Считаем, что подготовка подобных документов будет содействовать интеграции России в научно-технологическую инфраструктуру мировой экономики.

3.3. Концепция формирования системы оплаты труда ученых и ИТР в государственном научно-технологическом секторе России

На основе нижеприведенного сравнительного анализа систем заработной платы в США и России предлагается изменить концептуальный подход к оплате труда в академическом секторе науки России.

Заработная плата ученых и ИТР. В США довольно четко взаимосвязаны системы оплаты труда государственных служащих, работающих как в министерствах и агентствах (определяющих научно-технологическую и инновационную политику), так и в федеральных лабораториях и НИИ типа GO-GO. В первую оче-

редь это касается соотношения уровней заработной платы служащих исполнительных органов власти и НИИ.

Особое развитие, как отмечается в настоящей работе, получила общая тарифная сетка GS, используемая при определении годовой базовой заработной платы ученых, ИТР и административно-управленческого персонала в лабораториях и НИИ типа GO-GO (см. табл. 18–20). Следует отметить, что тарифная сетка, аналогичная GS, довольно широко применяется и в международных организациях, например в системе ООН, где профессиональные посты с рангом от Professional-1 (P-1) до P-5 имеют соответствующие ступени зарплаты, как в системе GS. Так же формируется система оплаты труда клерков, машинисток, секретарей и т. д. Высокие административно-управленческие должности, например директора департамента или крупного отдела в секретариате ООН, ранжируются от D-1 до D-2 (в США эти должности оплачиваются по тарифным сеткам EX и ES). Аналогично в GS система оплаты труда сотрудников ООН привязана к соответствующим регионам, размер заработной платы в которых зависит от условий жизни, инфляции и т. д.

Как показал анализ некоторых национальных научно-исследовательских институтов типа GO-GO, находящихся в ведении агентства “Национальные институты здравоохранения” США и финансируемых из федерального бюджета, средний уровень должностей ученых, ИТР и клерков в этих институтах колеблется от GS-11,1 до GS-12,4, а средний размер базовой заработной платы составляет 68 тыс. долл. Самое большое количество ученых и ИТР (из 2 тыс. сотрудников) приходится на разряды GS-11 (426 чел.), GS-12 (296 чел.), GS-13 (243 чел.), GS-14 (211 чел.) и GS-15 (123 чел.) (см. табл. 25).

Что касается руководства этих институтов (директор, заместитель директора), то средний уровень их базовой годовой зарплаты соответствует ES-4 в рамках тарифной сетки ES (SES) и в среднем равен 143 569 долл. в год (см. табл. 25).

Годовая базовая заработная плата руководства исполнительных органов власти США, занимающихся наукой и технологиями, ранжируется тарифной сеткой EX. Например, должности директоров агентства “Национальные научные институты” и Национального научного фонда, а также директора Управления научно-технологической политики Администрации президента США соответствуют EX-II с зарплатой 162 100 долл. (см. табл. 6–9).

Существует логическая и математически обоснованная взаимосвязь между различными системами оплаты труда в госсекторе научно-технологического комплекса США (ГНТК), а именно EX, ES и GS. Так, например, максимальный уровень оплаты труда по тарифной сетке ES не должен превышать III уровня по та-

рифной сетке EX, или 120% от ставки GS-15, 1-я ступень, т. е. не превышать 149 200 долл.

Указанная взаимосвязь может быть представлена соотношением уровней средней зарплаты в ГНТК США, от высших должностей исполнительных органов власти (тарифная сетка EX), руководителей федеральных лабораторий и НИИ типа GO-GO (тарифная сетка ES) и кончая непосредственными исполнителями НИОКР (тарифная сетка GS), в виде EX : ES : GS.

Для сравнительных расчетов была взята средняя годовая базовая заработная плата в НИИ агентства “Национальные институты здравоохранения”, а именно: директор этого агентства – 162 100 долл., директор НИИ – 143 569 долл. и научный сотрудник – 68 тыс. долл. В результате соотношение заработных плат будет выглядеть следующим образом:

$$EX : ES : GS = 162\ 100 : 143\ 569 : 68\ 000 = 2,38 : 2,11 : 1,0. \quad (1)$$

Таким образом, средняя базовая заработная плата ученого в ГНТК США, работающего в лабораториях или НИИ типа GO-GO, примерно в 2,4 раза ниже заработной платы руководителя агентства и в 2,1 раза – директора НИИ. Следует помнить, что верхней границей заработной платы, финансируемой из средств федерального бюджета, является заработная плата президента США.

При этом заработная плата ученых и ИТР ГНТК США может превышать базовую за счет грантов (контрактов) и роялти (при трансфере и коммерциализации технологий), финансируемых частным капиталом, а в секторе здравоохранения – за счет работы в клиниках и госпиталях.

Заработная плата ученых и ИТР в России. Для сравнения были взяты следующие годовые средние зарплаты в ГНТК России:

– руководителя федерального органа исполнительной власти РФ (агентства), занимающегося вопросами научно-технологической политики, в ведении которого находятся соответствующие НИИ – 532 586 руб. (табл. 32);

– директора НИИ (18-й разряд в рамках единой тарифной сетки, включая надбавку 1500 руб. за ученую степень доктора наук – $12 \times (3596 + 1500) = 61\ 152$ руб. (табл. 33)⁴⁶;

⁴⁶ Следует отметить, что реальная средняя заработная плата директора НИИ со степенью доктора наук значительно выше за счет использования внебюджетных и других источников, а также за счет контрактных работ. Например, по данным ЦИСН, начисленная среднемесячная заработная плата в отрасли “Наука и научное обслуживание” в январе 2004 г. составила 7082 руб. (Информационный бюллетень ЦИСН. 2004. № 3. С. 56).

– старшего научного сотрудника НИИ (15-й разряд), имеющего степень кандидата наук, – $12 \times (2904 + 900) = 45\,600$ руб. (см. табл. 33).

Таблица 33

**Разряды Единой тарифной сетки, соответствующие
должностям работников отрасли “Наука и научное обслуживание”**

Разряд	Должности			Тарифные ставки, руб.
	Научные сотрудники	Специалисты, ИТР	Руководители	
6		ли/си		1345
7		ли/си		1479
8	мнс	ли/си		1625
9	мнс			1785
10	мнс, нс			1958
11	мнс, нс			2145
12	нс, снс	гсп	рсп	2318
13	нс, снс	гсп, гип	рсп, росп, ус, гсу	2504
14	снс, внс	гсп, гип	рсп, росп, ус, гсу, рф	2691
15	снс, внс, гнс	гип	рсп, росп, ус, гсу, рф, зр	2904
16	внс, гнс		росп, ус, гсу, рф, зр, ру	3117
17	гнс		гсу, рф, зр, ру	3357
18			ру	3596

Примечание. мнс – младший научный сотрудник; нс – научный сотрудник; снс – старший научный сотрудник; внс – ведущий научный сотрудник; гнс – главный научный сотрудник.

ли/си – лаборант-исследователь / стажер-исследователь; гсп – главный специалист подразделения в учреждении (организации); гип – главный инженер проекта (конструктор, технолог, архитектор).

рсп – руководитель структурного подразделения; росп – руководитель основного структурного подразделения (отдела, лаборатории, сектора); ус – ученый секретарь; гсу – главные специалисты учреждения (организации); рф – руководитель филиала или самостоятельного отделения, главный инженер; зр – заместитель руководителя учреждения (организации); ру – руководитель учреждения (организации).

Данная система определения разрядов оплаты труда в отрасли “Наука и научное обслуживание” утверждена приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 11 декабря 1992 г. № 1126 и согласована постановлением Минтруда России от 4 декабря 1992 г. № 48.

Тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате труда работников федеральных государственных учреждений определены в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 августа 2005 г. № 522 “О повышении с 1 сентября 2005 г. тарифных ставок (окладов) работников федеральных государственных учреждений”.

Правительством Российской Федерации установлены надбавки за ученую степень кандидата наук – 900 руб. и доктора наук – 1500 руб. В Государственной думе имеются предложения об увеличении этой надбавки для кандидатов и докторов наук до 3000 и 7000 руб. соответственно. Однако такие надбавки не решают в целом проблему оплаты труда ученых и ИТР, не опираются на системный подход и поэтому во многом являются паллиативными.

На основе приведенных данных получаем соотношение размеров заработной платы для ГНТК России в сравнении с указанным выше для США (формула 1).

США: $EX : ES : GS = 2,38 : 2,11 : 1,0$.

Россия: $532\ 586 : 61\ 152 : 45\ 600 = 11,7 : 1,34 : 1,0$. (2)

Очевидно, что соотношение заработных плат ученых и ИТР в России и США значительно отличаются. Это дает возможность оценить социальные последствия, ведь в конечном счете соотношение зарплат влияет на стимулирование ученых и ИТР (и в целом научно-технологической и инновационной деятельности в стране) не меньше, чем их абсолютная величина⁴⁷.

Концептуальный подход к формированию системы заработной платы в госсекторе НТК России. Исходя из указанного выше предлагается:

1) “привязать” на правовой основе заработную плату ученых и ИТР государственных НИИ России, финансируемых из госбюджета и соответствующих (в той или иной степени) типу федеральных лабораторий GO-GO, к заработной плате руководящего состава исполнительных органов власти России, в ведении которых находятся эти НИИ, а также директоров этих лабораторий и НИИ;

2) принять аналогичное соотношение их заработных плат $2,4 : 2,1 : 1,0$, кардинально меняя существующее в России (формула 2), что будет соответствовать мировой практике;

3) рассчитать матрицу коэффициентов тарифной сетки разрядов и ступеней базовой заработной платы ученых и ИТР в России, аналогичную матрице, полученной для ГНТК США (табл. 34, 35);

4) законодательно принять общую тарифную сетку ежемесячной оплаты труда ученых и ИТР в ГНТК России по разрядам и ступеням, аналогичную используемой в США, других промышленно развитых странах, а также в международных организациях (табл. 36).

Если принять за основу соотношение затрат $2,4 : 2,1 : 1,0$, а годовую заработную плату руководителя федерального органа исполнительной власти РФ (агентства), занимающегося вопросами научно-технологической политики, в ведении которого находятся соответствующие государственные НИИ, – 532 586 руб., то тогда на основе формулы (2) можно вывести среднюю зарплату директора и научного сотрудника. В результате формула (2) приобретет следующий вид:

⁴⁷ По вполне понятным причинам здесь не рассматривается вопрос о сравнении абсолютных размеров заработной платы ученых и ИТР в ГНТК США и России.

$$2,4 : 2,1 : 1,0 = 532\,586 \text{ руб.} : 466\,013 \text{ руб.} : 221\,911 \text{ руб.} \quad (3)$$

Таким образом, в ГНТК России годовая заработная плата директора НИИ со степенью доктора наук составит 466 013 руб., а старшего научного сотрудника с ученой степенью кандидата наук – 221 911 руб. Соответственно, ежемесячная базовая оплата труда директора НИИ составит $466\,013 \text{ руб.} : 12 = 38\,834 \text{ руб.}$, а старшего научного сотрудника – 18 423 руб. ($221\,911 \text{ руб.} : 12$).

Тарифная сетка и матрица коэффициентов зарплаты. Полагаем, что используемая в США и других промышленно развитых странах, а также во многих международных организациях система оплаты труда, построенная на принципах системы оплаты GS, в целом заслуживает внимания с точки зрения ее возможного использования в российской практике.

Общая схема оплаты GS (см. табл. 18) представляет собой выстроенную по вертикали и горизонтали матрицу коэффициентов (если принять разряд GS-1 и степень-1 за единицу), используемых при расчете заработной платы ученых, ИТР и административно-хозяйственного персонала госсектора научно-технологического комплекса на разных уровнях (см. табл. 34).

Следует отметить, что применяемая в США тарифная сетка GS имеет 15 разрядов зарплаты от GS-1 до GS-15 со степенями с 1-й по 10-ю. Каждая ступень больше предыдущей примерно на 2,5–3%. При этом на 1-й ступени заработная плата GS-15 больше GS-1 в 5,596 раза и меньше GS-15 (ступень 10) в 7,275 раза. Ежегодно президент США с учетом инфляции корректирует систему оплаты труда GS, увеличивая заработную плату по горизонтали и вертикали на 2,5–3% в зависимости от инфляции и других факторов.

В табл. 34 приведена рассчитанная нами матрица коэффициентов заработной платы по общей тарифной сетке GS в ГНТК США. Этот расчет использован для построения предлагаемой матрицы коэффициентов заработной платы ученых, ИТР и административно-хозяйственного персонала ГНТК России (см. табл. 35). При построении данной матрицы использовалась Единая тарифная сетка (ЕТС) оплаты труда (18 разрядов), применяемая в настоящее время в России.

Таблица 34

Матрица коэффициентов заработной платы тарифной сетки GS*

Разряд оплаты труда	Степень оплаты труда									
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8-я	9-я	10-я
GS-1	1,00	1,033	1,067	1,099	1,133	1,153	1,185	1,218	1,220	1,251

GS-2	1,124	1,151	1,188	1,220	1,233	1,270	1,306	1,342	1,379	1,415
GS-3	1,227	1,268	1,306	1,349	1,390	1,431	1,472	1,513	1,554	1,595
GS-4	1,377	1,423	1,469	1,515	1,561	1,607	1,652	1,698	1,744	1,790

(окончание табл. 34)

Разряд оплаты труда	Степень оплаты труда									
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8-я	9-я	10-я
GS-5	1,541	1,592	1,644	1,695	1,746	1,798	1,849	1,900	1,952	2,003
GS-6	1,717	1,775	1,832	1,889	1,946	2,004	2,061	2,118	2,176	2,233
GS-7	1,909	1,972	2,036	2,099	2,163	2,227	2,290	2,354	2,418	2,481
GS-8	2,114	2,185	2,254	2,325	2,395	2,466	2,536	2,607	2,677	2,748
GS-9	2,335	2,412	2,490	2,568	2,646	2,724	2,801	2,879	2,957	3,035
GS-10	2,571	2,657	2,742	2,828	2,914	2,9995	3,085	3,171	3,257	3,342
GS-11	2,825	2,919	3,013	3,107	3,201	3,295	3,390	3,484	3,578	3,672
GS-12	3,385	3,498	3,611	3,724	3,837	3,950	4,062	4,175	4,288	4,401
GS-13	4,026	4,160	4,294	4,428	4,563	4,697	4,831	4,965	5,099	5,233
GS-14	4,757	4,916	5,074	5,233	5,392	5,550	5,709	5,867	6,026	6,185
GS-15	5,596	5,783	5,969	6,156	6,342	6,529	6,715	6,902	7,088	7,275

* Расчет проведен на основе данных табл. 18.

Таблица 35

Матрица коэффициентов заработной платы Единой тарифной сетки*

Профес- сиональный разряд (ПР)	Степень оплаты труда									
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8-я	9-я	10-я
ПР-1	1,00	1,033	1,067	1,099	1,133	1,153	1,185	1,218	1,220	1,251
ПР-2	1,124	1,151	1,188	1,220	1,233	1,270	1,306	1,342	1,379	1,415
ПР-3	1,227	1,268	1,306	1,349	1,390	1,431	1,472	1,513	1,554	1,595
ПР-4	1,377	1,423	1,469	1,515	1,561	1,607	1,652	1,698	1,744	1,790
ПР-5	1,541	1,592	1,644	1,695	1,746	1,798	1,849	1,900	1,952	2,003
ПР-6	1,717	1,775	1,832	1,889	1,946	2,004	2,061	2,118	2,176	2,233
ПР-7	1,909	1,972	2,036	2,099	2,163	2,227	2,290	2,354	2,418	2,481
ПР-8	2,114	2,185	2,254	2,325	2,395	2,466	2,536	2,607	2,677	2,748
ПР-9	2,335	2,412	2,490	2,568	2,646	2,724	2,801	2,879	2,957	3,035
ПР-10	2,571	2,657	2,742	2,828	2,914	2,9995	3,085	3,171	3,257	3,342
ПР-11	2,825	2,919	3,013	3,107	3,201	3,295	3,390	3,484	3,578	3,672
ПР-12	3,385	3,498	3,611	3,724	3,837	3,950	4,062	4,175	4,288	4,401
ПР-13	4,026	4,160	4,294	4,428	4,563	4,697	4,831	4,965	5,099	5,233
ПР-14	4,757	4,916	5,074	5,233	5,392	5,550	5,709	5,867	6,026	6,185
ПР-15	5,596	5,783	5,969	6,156	6,342	6,529	6,715	6,902	7,088	7,275
ПР-16	6,581	6,801	7,019	7,239	7,458	7,678	7,897	8,117	8,335	8,555

ПР-17	7,699	7,957	8,213	8,470	8,726	8,983	9,239	9,497	9,753	10,009
ПР-18	8,963	9,262	9,559	9,859	10,157	10,457	10,755	11,054	11,352	11,651

* Расчет проведен на основе данных табл. 18 и 34.

На основе матрицы коэффициентов, представленной в табл. 35, нами был проведен расчет возможного варианта тарифной сетки базовой заработной платы ученых, ИТР и административно-хозяйственного персонала в ГНТК России с профессиональными разрядами ПР-1 – ПР-18 (как в ЕТС) и 10 ступенями для каждого разряда, как принято в мировой практике (табл. 36).

Для расчета выбрано соотношение заработных плат по формуле (3), а именно: ежемесячная базовая оплата труда директора НИИ – 38 834 руб. (466 013 руб. : 12 = 38 834 руб.) и старшего научного сотрудника – 18 423 руб. (221 911 руб. : 12 = 18 423 руб.). При этом, исходя из действующей в России Единой тарифной сетки для должностей работников отрасли “Наука и научное обслуживание” (см. табл. 33), условимся, что должность директора НИИ в ГНТК России соответствует ПР-17, 8-я ступень⁴⁸, а старшего научного сотрудника – ПР-13, 5-я ступень⁴⁹. Увеличение заработной платы от ступени к ступени равно 2,5–3%, а от одного разряда к другому – до 20%.

Таблица 36

Тарифная сетка месячной базовой заработной платы ученых, ИТР
и административно-хозяйственного персонала в ГНТК России*
(рубли)

Профессиональный разряд (ПР)	Ступень оплаты труда									
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8-я	9-я	10-я
ПР-1	4065	4199	4337	4467	4606	4687	4817	4951	4959	5085
ПР-2	4569	4679	4829	4959	5012	5163	5309	5455	5606	5752
ПР-3	4988	5154	5309	5484	5650	5817	5984	6150	6317	6484
ПР-4	5598	5784	5971	6158	6345	6532	6715	6902	7089	7276
ПР-5	6264	6471	6683	6890	7097	7309	7516	7724	7935	8142
ПР-6	6980	7215	7447	7679	7910	8146	8378	8610	8845	9077
ПР-7	7760	8016	8276	8532	8793	9053	9309	9569	9829	10085
ПР-8	8593	8882	9163	9451	9736	10024	10309	10597	10882	11171
ПР-9	9492	9805	10122	10439	10756	11073	11386	11703	12020	12337
ПР-10	10451	10801	11146	11496	11845	12193	12541	12890	13240	13585
ПР-11	11484	11866	12248	12630	13012	13394	13780	14162	14545	14927
ПР-12	13760	14219	14679	15138	15597	16057	16512	16971	17431	17890
ПР-13	16366	16910	17455	18000	18423	19093	19638	20183	20727	21272

⁴⁸ Соответствует разрядам 16–18.

⁴⁹ Соответствует разрядам 12–15.

ПР-14	19337	19984	20626	21272	21918	22561	23207	23849	24496	25142
ПР-15	22748	23508	24264	25024	25780	26540	27296	28057	28813	29573
ПР-16	26752	27646	28532	29427	30317	31211	32101	32996	33882	34776
ПР-17	31296	32345	33386	34431	35471	36516	37557	38834	39646	40687
ПР-18	36435	37650	38857	40077	41288	42508	43719	44935	46146	47361

*Расчет проведен на основе матрицы, представленной в табл. 35.

Представленный в табл. 36 вариант тарифной сетки предлагает оптимальный уровень заработной платы, однако матрица коэффициентов (см. табл. 35) дает возможность рассчитать и более скромный вариант, когда месячная заработная плата директора НИИ (38 834 руб.) будет соответствовать ПР-18, 10-я ступень, а старшего научного сотрудника (18 423 руб.) – ПР-14, 7-я ступень, сохраняя соотношение формулы (3).

Далее, установление профессионального разряда в ГНТК России должно осуществляться на основе балльных оценок, как в США (см. табл. 15). Такая же система оценок существует и в международных организациях, где каждые два года руководителями научных подразделений составляется “Оценка работы профессионального служащего”.

Полагаем, что было бы целесообразным законодательно установить профессиональные разряды и ступени для соответствующих должностей ученых, ИТР и административно-хозяйственных работников в ГНТК России, а также систему оценок соответствия этим должностям.

3.4. Разработка положения об оплате ученых и ИТР ГНТК России, выполняющих бюджетные и контрактные работы

Представляется, что такое положение исключительно важно для повышения эффективности расходования бюджетных средств, идущих на оплату труда. Разработка его диктуется необходимостью разделения оплаты труда ученых и ИТР ГНТК России из бюджета и частного сектора (российского и зарубежного). Последнее особенно важно в современных условиях, когда начинает активно развиваться транснациональный трансфер и коммерциализация технологий.

Система GS, используемая в ГНТК США, имеет и ряд недостатков. Она не стимулирует ученых, ИТР и административно-хозяйственный аппарат на получение конкретных результатов работы, не регулирует оплату труда, исходя из объема и стоимости работ в области НИОКР. Указанные недостатки присущи и предложенной системе оплаты труда в ГНТК России, которая может быть использована для начисления исключительно базовой заработной платы, финансируемой из государственного бюджета.

Если принципы системы GS будут использованы в российской практике, то было бы целесообразным дополнить ее подсистемой расчета прибавки к базовой заработной плате с учетом участия того или иного ученого или ИТР в конкретной бюджетной работе. Такой подход, по нашему мнению, позволит не только финансово стимулировать исполнителей бюджетных работ в государственных лабораториях и НИИ, но и нацеливать их на получение конкретных результатов от вложенных бюджетных средств, включая заработную плату сотрудников.

Помимо этого, мы считаем целесообразным ввести регулирование дополнительной оплаты труда за выполнение работ по российским и зарубежным контрактам и грантам, а также получаемых научными сотрудниками роялти при реализации проектов, связанных с трансфером и коммерциализацией технологий в инновационной деятельности.

Некоторые подходы по расчету заработной платы ученых и ИТР госсектора НТК США, выполняющих работы по грантам, приводятся в данном исследовании. По нашему мнению, эти подходы следовало бы более детально рассмотреть с точки зрения их возможного использования в российской практике.

В разделе выводов и предложений настоящего исследования не затрагиваются вопросы социального пакета, так как они находятся в сфере, относящейся к реформированию всей социальной системы Российской Федерации, включая систему медицинского страхования, пенсионную систему, систему страхования жизни и пр.

Содержание

Предисловие	3
1. Кадры и заработная плата в государственном секторе научно-технологического комплекса США	
1.1. Научно-технологический комплекс США: структура и профессиональный состав	4
1.2. Источники бюджетного финансирования заработной платы: внутренние, внешние и текущие затраты на НИОКР.....	7
1.3. Формы собственности организаций – исполнителей НИОКР: влияние на заработную плату ученых и ИТР	9
1.4. Оплата труда руководителей в научно-технологическом комплексе (федеральные министерства и агентства)	14
1.5. Должности и заработная плата “белых воротничков”, ученых и ИТР в федеральных лабораториях и НИИ типа GO-GO	24
1.6. Роялти и гранты (контракты) как дополнительный заработок ученых и ИТР в федеральных лабораториях типа GO-GO	46
1.7. Прием на работу, оформление документов и порядок повышения заработной платы ученых, ИТР и административно-управленческих работников федеральных НИИ и лабораторий	49
2. Социальный пакет в государственном секторе научно-технологического комплекса США	
2.1. Пенсионные системы	52
2.2. Системы страхования жизни	55
2.3. Система предоставления льгот и медицинского обслуживания	59
2.4. План накопления сбережений TSP	62

3. Выводы и предложения

- 3.1. Формы собственности НИИ: статус ученых и ИТР 64
- 3.2. Профессиональная и функциональная классификация должностей 65
- 3.3. Концепция формирования системы оплаты труда ученых и ИТР
в государственном научно-технологическом секторе России 68
- 3.4. Разработка положения об оплате ученых и ИТР ГНТК России,
выполняющих бюджетные и контрактные работы..... 78