



Общее собрание Российской академии наук

Устранить диспропорции

систему оплаты труда сотрудников Академии и утвердил упомянутые квалификационные требования своим постановлением.

Сразу же было принято решение о проведении общей аттестации сотрудников наших научных учреждений на новые должности, призванные легитимизировать (я подчеркиваю - это чрезвычайно важно было сделать) новую систему оплаты труда. Это решение было вынужденным, мы не хотели так действовать, но других путей у нас просто не было. И решение, кроме всего прочего, было абсолютно законным с учетом изменений в законодательстве и с учетом утверждения нашего Устава.

Важно только (и я хотел бы привлечь к этому ваше внимание), чтобы, проводя сокращение штатов на третьем, заключительном, этапе пилотного проекта, институты не увязывали его с итогами проведенной аттестации. Следует помнить, что с правовой точки зрения это абсолютно не связанные друг с другом кампании.

С точки зрения важнейших количественных показателей пилотный проект реализуется успешно. В полном соответствии с постановлением Правительства увеличивается заработная плата научных сотрудников. Академия, в свою очередь, неукоснительно соблюдает график сокращения бюджетных ставок. Я не буду рассказывать об алгоритме, чтобы не отбирать лишнее время, но должен сказать, что мы отработали достаточно согласованную многоуровневую систему, основанную на активном участии всех отделений, институтов, профсоюзов в этом процессе.

С 1 июля с.г. мы переходим к третьему, заключительному, этапу пилотного проекта. С этой даты будут в последний раз в рамках проекта повышены тарифные ставки научных сотрудников во всех наших институтах.

Что касается стимулирующих надбавок, то они, по опыту второго этапа, будут повышаться с начала месяца, следующего за получением данных о выходе соответствующего института на установленную нормативную

численность бюджетных ставок.

Теперь попробую дать качественную оценку хода реализации пилотного проекта, попросту говоря, зададимся вопросом: стоила ли овчинка выделки?

Приведу вначале данные о динамике в 2005-2007 годах среднемесячного уровня оплаты труда в Центральной части Академии (в региональном отделении эти показатели должны быть больше региональных коэффициентов, которые там действуют), а также в целом по российской экономике и трем ее крупным секторам.

Бюджетная заработная плата научных сотрудников в 2007 году более чем в три раза превысила уровень 2005 года и составила в среднем за год 18 941 руб. Если же брать бюджетную зарплату всех сотрудников наших научных учреждений, то она возросла более чем в 2,5 раза; более чем в 2,4 раза возросла средняя заработная плата из всех (не только бюджетных) источников всех сотрудников научных институтов и составила в конце 2007 года свыше 21 тыс. руб.

Такая динамика привела к резкому улучшению нашего положения в стране с точки зрения уровня доходов.

Если в 2005 году средняя зарплата сотрудников научных учреждений РАН из всех источников лишь на 1,5% превышала общероссийский уровень, то сегодня этот разрыв уже превысил 56%. Наши сотрудники получают в среднем на 63% больше, чем сотрудники обрабатывающих отраслей, на 49% больше, чем строители. Средняя зарплата в секторе "Научные исследования и разработки" на 13,3% меньше, чем в Академии, тогда как в 2005 году мы отставали почти на 27%.

И совершенно очевидно, что после завершения пилотного проекта ситуация в этом отношении станет для нас еще более благоприятной.

Значит ли все это, что нам уже удалось переломить негативные тенденции в развитии кадрового потенциала?

Заметим, что доля сотрудников до 40 лет за этот период даже несколько выросла, хотя и остается

низкой. В то же время упала доля тех, чей возраст от 40 до 60 лет, и заметно увеличилась доля сотрудников старшей возрастной группы.

Задумаемся над этими цифрами. Увеличение числа сотрудников старше 60 лет связано исключительно с естественным старением. Ведь мы знаем, что ни один институт не проводил специальную политику набора сотрудников этой возрастной группы. Более того, именно в отношении ученых старшего возраста чаще всего применялся перевод на неполную ставку. Сокращение сотрудни-



ков в возрасте от 40 до 60 лет, с моей точки зрения, невозможно трактовать иначе, как освобождение от того самого кадрового балласта, о котором я говорил и который оказался в силу понятных исторических причин в основном сосредоточенным сейчас в этом возрасте. В противном случае мы должны были бы признать, что либо эти люди обладают странным свойством уходить оттуда, где начинает быстро расти заработная плата, либо руководители институтов при проведении сокращений специально обрушиваются на сотрудников, находящихся в продуктивном возрасте.

Конечно, требует пристального внимания и уменьшение абсолютной численности сотрудников в возрасте до 40 лет. Но и здесь важно разобраться, с чем это свя-

зано. Очень важно, что сегодня, судя по нарастающим сетованиям руководителей институтов на то, что у них нет ставок для приема на работу молодых сотрудников, можно сделать вывод о том, что в некотором смысле произошло коренное изменение ситуации. Три года назад ставок было сколько угодно. Не было молодежи, желающей работать в Академии.

Таким образом, мне кажется, общий вывод должен был бы быть таким. За истекшие два года произошло освобождение значительной части кадрового балласта, начал проявляться интерес

молодежи к работе в Академии.

В ходе реализации проекта ряд важных вопросов пока не нашел своего решения. Я уже упоминал об опасном отставании уровня оплаты труда инженерно-технического персонала и специалистов от оплаты труда научных сотрудников.

В ближайшие год-два, может быть три, эту диспропорцию нужно устранить. Тем более что сейчас для этого складываются необходимые предпосылки. Началась разработка отраслевой системы оплаты труда у нас, предстоит переход на новую систему финансирования, расширяющую самостоятельность Академии в расходовании бюджетных средств. И, наконец, у нас есть возможность после завершения пилотного проекта начинать использовать на

эти цели часть прироста финансирования РАН.

Сложной остается проблема пенсионного обеспечения научных сотрудников. Единственное, что нам пока удалось, это включить в новый Устав положение, позволяющее при наличии необходимых правовых условий начать создавать собственный пенсионный фонд. Но на сегодняшний день и таких условий, увы, нет. Так что над решением пенсионной проблемы придется интенсивно работать будущему составу Президиума Российской академии наук.

Наконец, весьма отчетливо в последнее время проявилась проблема значительной дифференциации оплаты труда научных сотрудников. Приведу данные об уровне средней заработной платы из всех источников по отделениям Центральной части Российской академии наук в 2005-2007 годах.

Приведу лишь один, но, по моему, очень красноречивый пример.

В 2007 году наивысшая среднемесячная зарплата среди институтов Центральной части Академии составляла по всем категориям сотрудников 118 362 руб., а минимальная - и это относилось, к сожалению, к Библиотеке по естественным наукам - 8116 руб.

Понятно, что в какой-то степени дифференциация доходов определяется неодинаковой структурой персонала. Например, в Отделении математических наук доля научных сотрудников составляет 74%, а в Отделении физических наук - всего 43%. Но основной фактор, и все мы это понимаем, - неодинаковые возможности, имеющиеся в различных сферах фундаментальной науки, привлекать внебюджетные средства. Сказывается, конечно, и эффективность работы институтов, и то, в какой степени коммерческая жилка присуща научным лидерам.

Президиум Российской академии наук активно обсуждал в свое время возможность ведения порядка, жестко связывающего источник выплаты зарплаты научным сотрудникам с характером выполняемой ими работы. Решение принять не удалось, но иметь в виду те процессы, которые в сфере дифференциации оплаты труда наших сотрудников имеют место, конечно, необходимо.

Мое сообщение посвящено вопросу положения дел научной молодежи в нашей Академии, воспроизводству и пополнению кадрового потенциала российской науки за счет привлечения в нее талантливой молодежи.

Эта проблема актуальна не только для Российской академии наук, она актуальна и для вузовской, и для отраслевой науки. Все мы помним, что драматические реформы 1990-х годов нанесли колоссальный урон престижу профессии ученого и в общественном сознании тех лет укрепилось представление об ученых, как о людях с крайне низким уровнем заработной платы, а результаты нашего труда и профессиональной деятельности казались многим неинтересными и ненужными.

Но, тем не менее, в последние годы ситуация начинает меняться в лучшую сторону. Постепенно растет уровень заработной платы молодых ученых и предпринимаются определенные меры в отношении социальных проблем научной молодежи.

Значительную роль в улучшении

Время молодых

Сообщение вице-президента РАН академика Валерия КОЗЛОВА

дел по вопросу о воспроизводстве и пополнении кадрового потенциала российской науки играет понимание остроты проблемы, которое проявляется в последние годы на уровне высших органов власти Российской Федерации, на уровне Президента страны и председателя правительства.

Немаловажное значение имеет взятый курс на интеграцию науки и образования, который позволяет, начиная со школьной скамьи, выявлять талантливую молодежь, формировать навыки научно-исследовательской деятельности во время учебы в высших учебных заведениях, вовлекать молодое поколение россиян в непосредственное участие в научных исследованиях.

В частности, 1 декабря прошлого года Президент страны Владимир Владимирович Путин подписал

закон о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам интеграции науки и образования, который устанавливает возможность для научных организаций осуществлять сотрудничество и координацию своей деятельности с образовательными учреждениями высшего профессионального образования (в том числе на договорной основе), а также путем создания объединений в форме ассоциаций и союзов в соответствии с законодательством.

Теперь институты Академии наук и учреждения высшего профессионального образования могут на безвозмездной основе предоставлять друг другу в пользование движимое и недвижимое имущество, принадлежащее им на правах собственности или оперативного управления.

В подготовке этого законопроекта существенную роль сыграли представители Российской академии наук. По сути, закон закрепил уже действующую в Академии форму взаимодействия науки и образования.

Наши институты принимают все более активное участие в подготовке кадров высшей квалификации, реализуя совместно с ведущими высшими учебными заведениями страны разнообразные образовательные программы. В организационном плане эта деятельность выражается в создании и развитии деятельности базовых кафедр, созданных в институтах Российской академии наук, в интеграции с вузами, в расширении деятельности на базе институтов нашей Академии учебно-научных, научных, образовательных центров.

Это направление деятельности активно поддерживается Президиумом нашей Академии, и в частности на протяжении более пяти лет успешно реализуется Программа президиума "Поддержка молодых ученых", в рамках которой оказывается финансовая поддержка институтам Российской академии наук.

Количество базовых кафедр, созданных в институтах Академии в интеграции с ведущими вузами Российской Федерации, возросло за последние шесть лет почти в два раза. Уже отмечалось (и это важно), что число студентов, которые обучаются на этих кафедрах, возросло с шести тысяч в 2002 году до 26 тысяч в этом году. И профессорско-преподавательский состав из числа сотрудников Академии наук, которые работают со студентами непосредственно в институтах нашей Академии, вырос до шести тысяч человек. Все это, конечно, положительно сказывается и на качестве работы нашей аспирантуры.

Российская академия наук успешно продолжает свою деятельность по подготовке кандидатов и док-