

**Насколько реальны финансовые расчеты (в том числе и на дополнительные внебюджетные поступления РАН), лежащие в основе намерений довести среднюю зарплату научного сотрудника РАН до 1000 долларов к 2008 г.? Что будет сделано, если не удастся получить дополнительные доходы в планируемом объеме?**

Абсолютно реальны. Это чисто бюджетный проект, который касается только научных работников. Цифры многократно проверены и согласованы с МОН и министерством финансов. Еще в марте 2002 г. на заседании Совета национальной безопасности, проходившем под руководством Президента России, был утвержден график увеличения бюджетного финансирования научных исследований. К сожалению, в дальнейшем произошла определенная подмена: изначально основной график был дан в процентах, а, для иллюстрации, были даны также и конкретные цифры. А затем “забыли” об этом, и министерство финансов руководствуется этими цифрами.

Тем не менее, в настоящее время мы выходим на ту часть кривой, которая предусматривает резкий рост государственных расходов на науку, и это первый и основной источник средств для повышения зарплаты. Во-вторых, произойдут некоторые изменения в структуре расходов Академии - повышение доли заработной платы примерно с пятидесяти процентов до 60 процентов. В-третьих, часть средств получается за счет сокращения числа сотрудников оплачиваемых из бюджета. И, в-четвертых, мы надеемся, что произойдет увеличение доли РАН в расходах на гражданскую науку с 35 % до 36.5 %.

**Почему повышение окладов и стимулирующие выплаты затрагивают только научных сотрудников и не затрагивают инженерно-технический персонал? Не приведет ли это к оттоку как квалифицированных инженеров, так и сантехников и пр.?**

Хочу напомнить, что Президентом России была поставлена задача резкого увеличения уровня оплаты труда именно научных сотрудников. И все это знали, но почему-то только теперь начинает активно возникать этот вопрос, в частности, по этому поводу высказываются профсоюзы. Мы, конечно, старались добиться и повышения зарплат для работников общеотраслевых должностей, но удалось добиться только увеличения их оплаты труда до 12000 рублей в 2008 г., тогда как соответствующая цифра для работников федеральной бюджетной сферы прогнозируется МЭРТ на уровне 11000 рублей. Безусловно, есть проблема – особенно активно люди этих специальностей переходят от нас в муниципальные учреждения, где оплата труда выше. И отток этот, вероятно, будет и в дальнейшем. Но у администраций институтов всегда есть возможность как-то поддержать технических и инженерных работников. Нормальный директор не допустит большой дифференциации в доходах. Произойдет перегруппировка институтских расходов: поскольку научные сотрудники будут получать достаточно большие деньги за счет базовых бюджетных средств, произойдет значительное увеличение доли внебюджетных средств, расходуемых на работников других категорий. То есть всегда будет возможность маневра, чтобы не допустить ситуации, когда бок о бок работают научный сотрудник, получающий 30000 рублей, и инженер, получающий 10000 рублей.

Но я хочу обратить внимание и на другую сторону вопроса. В то время как работники бухгалтерии, сантехники или электрики легко могли найти себе более высокооплачиваемую работу, научные сотрудники такой возможности внутри страны были лишены. И получалось, что нужно платить работникам бухгалтерии побольше, чтобы они не разбежались, а научные сотрудники могут и потерпеть. Вряд ли такое положение дел можно назвать приемлемым. Поэтому акцент на повышение зарплаты именно научным сотрудникам совершенно оправдан.

**Почему не во всех институтах произошло обещанное повышение окладов (или повышение произошло за счет собственных средств институтов)? По чьей вине "застревают" средства - по вине Минфина, по вине МОН, по вине Президиума РАН, по вине Отделений РАН или самих институтов?**

Не успели. После выхода постановления Правительства (нами оно было получено 26 апреля) у нас просто физически не было возможности сделать все, чтобы уже с мая начать производить все выплаты по новой тарифной сетке. Ведь надо расписать новый фонд оплаты труда по институтам, утвердить это распределение на Президиуме Академии. Более того, мы не могли утвердить документы по новой зарплате и открыть финансирование, пока министерство финансов не изменило бюджетную роспись. А это было сделано только в конце мая. Только после этого мы могли совершить все необходимые действия. Сейчас все вопросы решены, документы утверждены и деньги уже направлены институтам. Так что с июля все должно пойти нормально. Конечно, и Министерство финансов тоже было бы неправильно упрекать: они сработали достаточно оперативно, нормально сработали.

**А все, кто не получил повышенного оклада в мае и июне, получают недоданные деньги в июле?**

Конечно, получают, все необходимые средства будут институтам выделены.

**Приведет ли повышение доли средств, затрачиваемых РАН, на оплату труда, только к относительному уменьшению средств, затрачиваемых на закупку научного оборудования, подписку на научную литературу и т.д., или будет уменьшен абсолютный объем средств, выделяемых на эти цели? Ведь с научным оборудованием проблема острейшая.**

Нет, абсолютного падения, конечно, не будет, будет рост. Хотя трудно сравнивать корректно. Дело в том, что в 2005 г. по решению премьер-министра Михаила Фрадкова был выделен дополнительно 1 миллиард рублей на закупку научного оборудования. Сразу было сказано, что это разовая акция. Так вот, если этих денег не учитывать, то рост, конечно, будет. Но увеличение абсолютного размера средств на оборудование будет сопоставимо с инфляцией, порядка 10 %. Нужно отметить, кстати, что Министерство финансов проявило понимание ситуации, и согласилось хотя бы отчасти компенсировать эти выпадающие средства. Академии (включая региональные Отделения) в 2006 г. выделено около миллиарда рублей на закупку импортного оборудования. Только не по разделу "фундаментальные исследования", а по разделу "международное сотрудничество". Что нас ждет в будущие годы, пока не очень ясно.

Вообще скажу, что если посмотреть на последние 3-4 года, сколько мы расходует денег на оборудование, учитывая кредиты и прочее, то это немалые деньги. Увы, после того, как десять лет не выделялось практически ничего, этого недостаточно.

**А не могли бы вы назвать хотя бы примерную цифру, сколько всего, из всех источников, расходуется денег на оборудование в Академии?**

В центральной части РАН из разных источников расходуется на оборудование порядка двух миллиардов рублей. Это не считая того миллиарда, о котором я говорил выше, в прошлом году, и средств на закупку оборудования по импорту, выделяемых в этом году.

**Будет ли сокращено финансирование научных программ РАН?**

Нет, финансирование программ фундаментальных исследований в абсолютных показателях не будет сокращено, но относительная доля программ в бюджете РАН упадет.

**Что такое "стимулирующие выплаты"? Входят ли в их число выплаты по договорам, контрактам, грантам РФФИ и других фондов, проектам по программам РАН?**

Должен сказать, что вопрос о стимулирующих выплатах является сейчас камнем преткновения. У наших коллег из МОН в этом вопросе наблюдается (есть такое понятие) "восторг неопита". В министерстве придумали систему, позволяющую оценивать все по баллам, считают, что что-то новое и важное изобрели: давайте дадим за статью 10 баллов, за патент – 15 баллов, и сразу увидим, кто как работает. А это давно уже пройденный этап на самом деле. Представьте, если бы я вдруг занялся физикой и начал бы сходу делать "открытия" и приходил в восторг от своего творчества.

Знаете, кто самый свободный человек? Слепой на крыше – ему кажется, что можно спокойно идти в любую сторону... Конечно, в министерстве работают умные люди, но сказывается, что раньше они этими вопросами не занимались, оттого и начинаются открытия Америк.

Наша позиция по стимулирующим выплатам такова. В зависимости от того, что мы хотим стимулировать, есть два вида выплат. По форме это: 1) надбавки; 2) премии. Надбавки, в зависимости оттого, что планируется стимулировать, также можно разделить на виды. Во-первых, могут быть надбавки за выполнение особо важных работ. Такие надбавки вводятся, если мы хотим сконцентрировать усилия на каких-то важных исследованиях, поощрить ученых, работающих в каких-то определенных направлениях. Деньги на осуществление таких выплат закладываются в соответствующую научную программу Президиума РАН или Отделения РАН, и работающие по этой программе ученые получают выплаты за счет этой программы, а не за счет базовых средств института.

**То есть, если я получаю надбавки по программе РАН, выходит, я получаю надбавки "за выполнение особо важных работ"?**

Да. Вы, как герой Мольера, всю жизнь говорили прозой, но узнали это только сейчас. Далее, надбавки могут выплачиваться за высокую результативность труда. Но тут нужно разделить разные случаи. Если речь идет о каких-то разовых серьезных достижениях, то, конечно, наиболее удобно поощрять за них в форме премий, и такие премии в нашем, академическом, проекте тоже предусмотрены. Если же речь идет о высокой эффективности работы в течение долгого времени, то это логичнее уже поощрять с помощью надбавок. Это могут быть надбавки рейтингового характера, которые предлагает МОН. Если институт считает нужным, он может устанавливать ту или иную систему распределения надбавок. Таковую систему, которая наиболее полно отвечает специфике его работы.

Наконец, нужно также стимулировать приток молодежи, и для этой цели нужны особые инструменты. В проекте коллег из МОН, например, предлагается устанавливать какие-то специальные коэффициенты для молодых ученых – умножать баллы для молодых ученых на 2 или на 3, но это предложение просто противоречит Конституции – тут налицо явная дискриминация по возрасту. Поэтому мы не поддерживаем эти предложения МОН.

**Но ведь сплошь и рядом существуют какие-то возрастные границы для молодых ученых, в РФФИ или в ИНТАС, например?**

Границы существуют, конечно, но одно дело, когда речь идет о соревновании с людьми равного возраста, а другое – когда речь идет о сравнении людей разных возрастов.

У Академии существенно другой подход к делу, мы предлагаем два основных вида стимулирования. Первый - это конкурсы на лучшее достижение молодежи, проводимые институтами или Отделениями РАН. Второй, более перспективный, - конкурсы научных проектов молодых ученых. В этом случае деньги даются на реализацию такого проекта, они включают не только надбавки, но и средства на оборудование и др. В рамках такой схемы выплаты будет получать работающая молодежь; на эти цели можно выделять достаточно большие средства, обеспечивая и повышение зарплаты, и интерес к делу.

Далее, все разговоры про стимулирующие выплаты касаются только бюджетных выплат, а выплаты по договорам, грантам и контрактам - это надбавки за выполнение дополнительного объема работ, внебюджетные выплаты. Соответственно, они никак не регулируются проектом по стимулирующим выплатам. Вообще, мы планируем в конце-концов разработать и выпустить единый документ, который будет регулировать все виды выплат в Академии, в том числе выплаты из внебюджетных источников, а также регламентировать стимулирование других категорий работников РАН – инженеров и т.д.

**Скажите, а цифра 30000 рублей включает в себя доходы из внебюджетных источников – гранты РФФИ и пр.?**

Нет, гранты РФФИ и другие внебюджетные источники не учитываются, 30000 рублей средней зарплаты в 2008 г. будут обеспечены только за счет бюджетных средств РАН, но только для работников, получающих бюджетную зарплату.

**Планируется ли установить потолок индивидуальных стимулирующих выплат? Планируется ли установить общий потолок для выплат из различных источников?**

В проекте Академии по выплатам четко записано, что не должно быть ограничений на размер премий за достижение результатов мирового уровня. Касательно остальных выплат – мы полагаем, что в каждом учреждении должно быть принято свое положение о выплатах, учитывающее наиболее характерные показатели успешности работы и т.д. И институты могут устанавливать какие-то ограничения, если сочтут нужным. Вообще, в нашем проекте прописано только два ограничения: не менее 10 % средств должны идти на выплаты молодежи, а на выплаты руководителям института – это директор, его заместители, ученый секретарь – должно идти не более 5 % средств. В проекте МОН различных ограничений прописано больше: не больше 10 % на разовые выплаты, не менее 85 % на выплаты по результатам рейтинга и пр.

Никаких ограничений на выплаты из других, внебюджетных, источников устанавливаться не будет. Уже сейчас в Академии есть институты, где реальная зарплата научных работников составляет около 30000 руб. Это сильные, работающие институты, например, Институт вычислительной математики. И можно только приветствовать ситуацию, когда эффективно работающие люди получают хорошую зарплату.

**Когда будут утверждены положения о стимулирующих выплатах и аттестации, а также квалификационные характеристики научных сотрудников? Когда начнется осуществление стимулирующих выплат?**

Мы с МОН застопорились на положении о стимулирующих выплатах. В этом плане у нас принципиально различные позиции, и поэтому нет возможности идти на уступки, только

ради того, чтобы принять это положение поскорее. Министерство предлагает всех стричь под одну гребенку, не учитывая специфики институтов. Скажем, предлагается давать баллы за защиты дипломных работ, но в регионах есть институты, от которых до ближайшего университета 150 километров, а в столице есть академические институты, где многие сотрудники по совместительству работают в вузах. Понятно, что просто из-за своего положения они окажутся в выигрыше.

Что касается положения об аттестации, квалификационных характеристиках и положения о конкурсном избрании. Академия разработала проекты этих документов и более месяца назад представила их в министерство. Однако пока они даже не обсуждаются: наверное, сначала нужно решить спорный вопрос со стимулирующими выплатами, и только потом можно заняться всем остальным. То есть вопрос, когда все эти положения будут утверждены, нужно адресовать МОН.

Повторюсь, вопрос о стимулирующих выплатах принципиальный, подходы принципиально различны. Министерство выступает за то, что все параметры нужно установить централизованно, мы же полагаем, что следует выработать только общеметодические указания, а институты уже должны разрабатывать положение с учетом специфики своей деятельности.

**Что вас не устраивает в проекте положения о стимулирующих выплатах, предложенного РАН (МОН), и что какие элементы проекта РАН (МОН) вы считаете разумными и полезными?**

Формальность подхода не устраивает. Давайте дадим за это 10 баллов, а за то – 20 баллов. Откуда все эти цифры взяты, почему они именно таковы – неясно. Никто этого объяснить не может. А для молодых давайте еще на какие-то коэффициенты умножать... Оговорюсь: конечно, молодых следует поддерживать, но по-другому. Например, можно учитывать для них публикации не только в рейтинговых журналах, но и в межинститутских сборниках.

В министерстве нас упрекают – вы хотите сохранить то, что есть, и ничего нового не предлагаете. Но какой смысл изобретать новое только ради того, чтобы было что-то новое? Ничего хорошего из этого не получается. Вот в проекте положения, разработанном МОН, говорится о том, что решения об установлении надбавок принимает Ученый совет. По закону же за надбавки и выплаты отвечает директор, администрация, а никак не коллегиальный орган, которым является Ученый совет. Если какие-то конфликты будут возникать, на кого будут в суд подавать – на директора или на коллегиальный орган? А как подавать в суд на директора, если не он за надбавки отвечает? Сказывается, видимо, недостаток административного опыта у коллег из министерства. Вот всплывает в разговоре с ними понятие “профиль учреждения”, они сразу спрашивают: а это что такое? А разве он разным бывает? А где это написано? Приходится объяснять.

**Почему проект МОН не учитывает различия в количественных параметрах в разных областях науки?**

Ну не учитывает, логика у них, видимо, такая: Die erste Kolonne marshiert... die zweite Kolonne marshiert...

**Не получится ли так, что вместо реальной работы сотрудники будут "накручивать баллы" за счет тиражирования публикаций и т.п.? Не приведет ли это к тому, что будут портиться отношения в коллективах, начнут исключать людей из списка соавторов и т.п.?**

Будут обязательно накручивать баллы. И что еще нужно учитывать. Люди бывают разные – “писучие” и “не писучие”. Некоторые ученые мало статей пишут, хотя являются хорошими работниками. По разным причинам мало пишут. Например, требования у них к статьям и себе могут быть более высокие. Но ничего этого министерский проект не учитывает.

**Проект МОН формализован, не будет ли уходить на сбор данных и вычисление баллов уходить слишком много времени? Где брать для этого необходимые данные, например, импакт-факторы?**

Конечно, будет тратиться масса времени и бумаги на всю эту формалистику. Вообще, всякая формализация возможна только тогда, когда основана на четком стандарте. Даже понятие “рецензируемый журнал”, хотя вроде бы оно интуитивно ясно, каждый может понимать по-своему. Есть Известия вузов, серия такая-то, а есть Известия РАН, серия такая-то. Журналы рецензируемые, но все понимают, что Известия вузов – это одно, а Известия РАН – это другое. Поэтому без стандартизации нельзя принимать за основу формальный подход, а разработкой стандартов нужно еще заниматься.

**Но ведь есть американский Институт научной информации, который ведет обработку данных по журналам, вычисляет импакт-факторы журналов – я сам эти данные видел.**

Но ведь у них нет данных по каждому научному сотруднику. Нужна серьезная работа. Налаживать такую работу нужно, но не надо всему этому придавать решающего значения, делать вид, будто это единственный свет в окошке.

**Может быть, все-таки наилучшим образом оценить качество работы сотрудника может его непосредственный руководитель, а по его представлению - директор? В конце концов, именно они отвечают за результативность работы лаборатории и института в целом, за выполнение программ исследования и т.п.**

Безусловно. Но не только непосредственный руководитель должен и будет оценивать – мы же понимаем, что возможны трения между руководителем и подчиненным, возможна необъективность. В целом оценку работе сотрудника дает Ученый совет, когда сотрудник избирается по конкурсу на должность – его заслушивают, смотрят бумаги. Коллеги, а не только непосредственный руководитель, дают оценку. На аттестационной комиссии, опять же, производится оценка работы. В общем, есть для этого все необходимые механизмы.

**В каждом учреждении есть ключевые сотрудники, которые по каким-то причинам публикуются мало - как учитывать их вклад?**

Как я уже говорил, есть люди “писучие” и “не писучие”. Цифры нужны, обязательно нужны, но ими нельзя увлекаться, превращать в единственный критерий качества работы. В Академии проводится работа по оценке эффективности деятельности институтов по формальным показателям. Комиссия под руководством академика Платэ проводила расчеты по химическим институтам. И выяснилось, что по формальным показателям хорошими являются те институты, о которых и без того специалисты могли сказать, что они хорошие.

**То есть для институтов данные формальной оценки и экспертной оценки совпадают, формальная оценка работает хорошо?**

Да, для институтов хорошо работает. Оценка по формальным показателям для большой выборки подтверждается экспертной оценкой. Но когда речь идет об отдельных сотрудниках – это уже не так, тут сбои и ошибки неизбежны.

**Есть ли связь между стимулирующими выплатами и сокращениями? Как будет формироваться фонд стимулирующих выплат - только лишь за счет экономии фонда зарплаты из-за сокращений или на это выделяются дополнительные бюджетные средства?**

Я уже говорил, что на стимулирующие выплаты выделяются значительные средства. Конечно, определенная связь с сокращениями есть, но когда речь идет об увеличении зарплаты в 5 раз, а сокращается всего 20 % сотрудников, то понятно, что роль высвобождения средств за счет сокращений относительно невелика.

Президиум принял постановление, в котором, в частности, говорится: надбавки из средств академических программ институты имеют право выплачивать, те институты, которые выполнили задания по сокращению численности, могут вводить все виды надбавок в соответствии с существующим положением. Связь такая понятна. Было бы странно, если бы сначала человека простимулировали, а потом уволили: он всегда может пойти в суд и сказать, что сам же институт только что признал, что он нормально работает. Кроме того, и чисто прагматическое соображение есть: если человеку сначала выплатить надбавку, а потом уволить, то ему будут должны тогда включить в расчет выходного пособия и выплаченные надбавки.

**Как юридически увязаны квалификационные характеристики, аттестация и сокращения (увольнения)? Какими документами необходимо руководствоваться при увольнении сотрудников при сокращении штата НИИ (на 7% в текущем году и 20% к 2008 году), чтобы избежать судебных рассмотрений возникающих конфликтов?**

Никак не увязаны. Юридическим основанием для сокращения является решение Правительства. В документах будут писать, что основой для увольнения является решение вышестоящей организации. Аттестация же не предполагает увольнения – в случае несоответствия занимаемой должности положено предложить нижеоплачиваемую позицию. Поэтому не было ни одного выигранного в суде дела в связи с увольнением человека по результатам аттестации: всегда людям удавалось доказать, что существует более низкооплачиваемая должность, которую им могли предложить.

**Приходилось слышать, что сокращение больше 5 % по Трудовому кодексу является массовым сокращением, и в этом случае нужны особые процедуры.**

Ничего такого в Трудовом кодексе не сказано. Соответствующая запись в постановлении правительства нужна именно для того, чтобы провести такое сокращение. Вот по своей инициативе руководство Академии действительно не может проводить сокращение больше 5 %. Раньше Академия несколько раз проводила такие небольшие сокращения – меньше 5 %.

Если говорить про этот год, то фактическое сокращение численности Академии составит примерно 5.5 %. Причем эта цифра не учитывает тех сотрудников, которые переводятся на внебюджетное финансирование.

**То есть помимо сокращения 5.5 % еще часть сотрудников будет выведена за штат?**

Наоборот, в эти 5.5 % сокращаемых включены люди, которые останутся работать в Академии. Если у институтов есть длительные договоры, гранты, то он может переводить сотрудников на внебюджетное финансирование.

**На основании каких соображений выведена требуемая цифра сокращения числа сотрудников РАН - 20 %?**

Цифра 20 % возникла из соображений торга, по-другому не скажешь. Министерство ставило вопрос о сокращении в 25 %, Академия добилась уменьшения цифры до 20 %.

**В постановлении Правительства говорится о так называемой нормативной численности сотрудников РАН, в то же время в некоторых институтах фактическая численность превышает нормативную на 10 - 20 %. Планируется ли довести фактическую численность до нормативной уже к началу 2007 г. (или концу 2008 г.)? Если да, то понимает ли руководства РАН и МОН, что в этом случае разговоры о 7 % или 20 % сокращении есть не более чем лукавство, которое способно породить у основной массы научных сотрудников только ощущение очередного обмана и спровоцировать серьезное и широкое возмущение?**

Что такое нормативная численность? Мы ввели это понятие в конце 1997 года как лимит численности института. Потому что после того, как были отменены все старые нормативы, некоторые институты стали принимать в штат все новых и новых сотрудников, которые не были обеспечены базовым финансированием. Так сказать, плодить нищих. А потом директора шли в Президиум и говорили, что у них люди без зарплаты сидят.

**То есть институты использовали раздувание штатов для выбивания увеличения базового финансирования?**

Да, такие попытки были. Чтобы прекратить эту практику, была введена нормативная численность. При этом было проведено сокращение штатной численности на 10 %. Отделениям предоставили право самим решать, как проводить определять нормативную численность – распределять ее равномерно между институтами или нет. Фонд оплаты труда теперь выделяется исходя из нормативной численности. Если фактическая численность труда меньше нормативной, то у института есть дополнительные средства, которые могут выплачиваться в виде надбавок. Если фактическая численность больше нормативной, то получается, что не все ставки обеспечены базовым финансированием.

**Выходит, если складывается ситуация, когда денег приходит недостаточно, чтобы выплачивать зарплату штатным сотрудникам, то виновато руководство институтов?**

Это действительно вина руководства институтов. Поскольку финансирование будет происходить, исходя из нормативной численности, то институты могут сейчас сократить не 7 %, а сразу 20 %, не дожидаясь 2008 года. В таком случае институт фактически будет получать дополнительные средства, которые сможет распределять между оставшимися сотрудниками, как бы досрочно повысить им зарплату.

**Как и кем вычисляется процент сокращений для каждого института? Где эти цифры можно увидеть?**

Данные по нормативной численности институтов на 2006 год можно найти на нашем сайте. Нет никаких жестких процентов сокращений по институтам, задаваемых Президиумом. Всеми вопросами, касающимися институтов, занимаются Отделения РАН. В постановлении Правительства жестко определены начальные и конечные цифры, и главное, чтобы они были соблюдены. Как конкретно будут происходить сокращения, как распределяются они по институтам в пределах Отделения – решения принимают Отделения РАН. Вопрос в разных Отделениях решается по-разному. Кто-то равномерно размазывает сокращение по институтам, другие Отделения распределяют цифры сокращения с учетом успешности работы институтов: какие-то институты сокращают сильнее, а где-то даже и прибавляют. Это самый разумный подход, на мой взгляд.

**Правильно ли, что фонд надбавок и процент сокращений устанавливаются равномерно для всех институтов без учета их реальной работы? Планируется ли учитывать в дальнейшем успешность работы института, кто будет оценивать успешность, какие критерии при этом будут применяться?**

В этом году фонд стимулирующих выплат распределяется пропорционально фонду оплаты труда, с будущего года будет учитываться и успешность работы институтов, соответствующие документы будут разработаны совместно РАН и МОН. Будут учитываться различные показатели, в том числе и те, которые предлагает министерство. Только это не касается надбавок за осуществление особо важных работ. Как я уже говорил, они выплачиваются за счет программ РАН, а эти средства не являются базовым финансированием.

Что касается сокращений, то, как я сказал только что, решение этих вопросов передано в Отделения, и везде они решаются по-разному.

**Существуют ли какие-то оценки доли научных сотрудников РАН, фактически давно прекративших заниматься научной деятельностью, а также числа практически "развалившихся" институтов?**

Таковыми оценками занимается комиссия по реструктуризации РАН. Комиссия учитывает при этом множество показателей, больше, чем в министерском проекте. Действительно, есть очень разные институты, и я хорошо это вижу по своей работе: какие-то институты все время нас теребят – то у них конференция, то семинар, то оборудование какое-то нужно. А в других институтах – молчание, можно просто забыть об их существовании. Работа идет, цифры соответствующие есть, и решения принимаются. Так, в 2005 г. были ликвидированы 30 организаций, в 2004 г. – тоже около тридцати. Учреждения лишаются юридического лица, присоединяются к другим, преобразуются в филиалы.

**Но все-таки могли бы вы назвать какие-то конкретные цифры по институтам, по научным сотрудникам?**

Некоторые цифры уже приводились вице-президентом РАН В.В.Козловым, об этом говорилось на Общем собрании. Но хочу подчеркнуть, что это большая работа, и она продолжается в настоящее время.

**Как осуществлять прием на работу перспективных молодых сотрудников на фоне массовых сокращений?**

Академия уделяет самое пристальное внимание этому вопросу. Кое-что новое уже придумано Юрий Сергеевич Осипов взял вопрос под свой особый контроль, и 27 июня Президиум принял соответствующее постановление. Суть его в том, что институты будут

иметь возможность брать к себе молодых сотрудников за счет внебюджетных средств. Под это дело предусмотрены специальные средства. Человек, успешно заканчивающий аспирантуру, может быть зачислен (с избранием по конкурсу) на специальную ставку (на стажировку), на срок до трех лет - это по существу постдок.

**Правильно ли я понимаю, что, допустим, аспирант защищается, к примеру, в Физическом институте РАН, а затем начинает работать и оплачиваться по договору с Институтом физических проблем. Но у того института откуда деньги возьмутся?**

Академия предусматривает средства на эти цели, на текущий год это 50 миллионов рублей. Если Институту физических проблем интересна работа данного специалиста, если ведется совместная деятельность с Физическим институтом, то он может расходовать выделенные средства на оплату постдока.

И это постановление – не единственное, что мы планируем сделать, мы пытаемся найти и другие решения.

**Откуда будут взяты средства на выплату выходных пособий при сокращениях?**

Из фонда оплаты труда. Поскольку он рассчитывается на год, а сокращения проводятся до конца года, то проблем быть не должно.

**Будет ли сокращен на 7% аппарат Президиума РАН?**

Будет сокращен, и не на 7, а сразу на 20 %. Это позволит повысить оплату труда оставшихся работников аппарата Президиума. Проблема с оплатой сотрудников аппарата имеет давнюю историю. Мы уже давно ставили перед федеральными органами вопрос о том, чтобы уравнивать оплату труда там и у нас. Однако федеральные органы не дали согласия. Хотя, на мой взгляд, сотрудники нашего аппарата работают ничуть не менее интенсивно, чем наши коллеги из министерства. Сейчас мы будем подстраиваться к отраслевой системе оплаты труда, в частности, я надеюсь, что буду получать столько же, сколько и директор института. Только надбавки за ученую степень у нас не будут выплачиваться.

**Интересно, почему?**

Моя должность не требует наличия ученой степени.

**Является ли система стимулирующих выплат временной и, отчасти, вынужденной мерой или она рассматривается как разумная система стимулирования результативного труда на десятилетия вперед?**

Почему это вынужденная мера? Премии, надбавки – это нормальная, работающая система, доказавшая свою продуктивность. Мы предлагаем разумную систему стимулирования, в отличие от МОНа, который начинает придумывать какие-то баллы. И для чего это нужно, только для того, чтобы было что-то новое?

**Хотелось бы узнать четкое и ясное мнение руководства РАН и МОН относительно необходимости развития грантовой системы (значительного увеличения абсолютного и относительного бюджета фондов, прежде всего РФФИ и РФНФ, и совершенствования процедуры отбора грантовых заявок) в качестве альтернативы системе стимулирующих выплат.**

Каждый способ финансирования хорош для определенного вида проблем. Если речь идет о длительных, масштабных исследованиях, то грантовое финансирование не является подходящим средством решения проблем. Но в каких-то случаях, допустим, когда мы хотим способствовать возникновению чего-то нового, использовать грантовое финансирование разумно. Хотя, строго говоря, даже в США, где грантовое финансирование широко распространено, признают, что на деле сложно поддержать возникновение нового по грантам. Дело в том, что легче проходят проекты, у которых есть уже солидный задел; люди часто пишут в заявку то, что уже сделано – так легче потом отчитываться. Если говорить о грантовом финансировании, то его основная задача - это несколько более широкий охват проблемных областей, чем можно достичь с помощью крупных программ. Повторюсь, каждый способ финансирования хорош для решения определенного рода задач. Для того, чтобы ученый мог работать, он должен получать нормальную зарплату, он должен сидеть в отапливаемом, в поддерживаемом в нормальном состоянии здании. Это все не обеспечишь с помощью грантов. Также за гранты нельзя приобретать серьезное, дорогостоящее оборудование. То есть грантовый способ финансирования должен быть одним из многих, он не может подменить остальные.

**А как вы считаете, все-таки стоит увеличивать не только абсолютное финансирование фондов, но и их долю в бюджете гражданской науки?**

Тут нужно смотреть конкретно – насколько хорошо, насколько успешно работает фонд. Если взять РФФИ, то этот фонд работает хорошо, у него все время появляются новые интересные программы, есть проекты по центрам коллективного пользования. И увеличение доли РФФИ в бюджете представляется вполне разумным, мы совсем не против этого.

**Спасибо, Александр Иванович, за встречу. Очень важно, чтобы люди могли получить информацию о позиции руководящих инстанций, а также разъяснения, что называется, из первых рук.**

Я хочу сказать, что мы начали сейчас активно заниматься нашим сайтом, где будет появляться много информации. Мы планируем публиковать там все важные документы, чтобы люди могли с ними ознакомиться. В частности, на сайте опубликован наш проект по стимулирующим выплатам.

**Хотел бы уточнить, планируется ли публиковать принятые документы или проекты документов?**

Принятые документы - да, а проекты – только в том случае, если они требуют широкого обсуждения.