

Повышение зарплат научным работникам РАН до 30 тыс. рублей к 2008 году, что будет сделано, если не удастся получить каких-то дополнительных доходов в панируемом объеме.

Финансовые расчеты опубликованы в составе Программы модернизации академического сектора науки. Проверяются они простыми арифметическими вычислениями, я не вижу тут никаких сложностей, особенно для людей, которые работают в области точных наук. Я думаю, что мы не допустили арифметических ошибок. Все необходимые средства в бюджете 2006 года и 2007 года есть.

То есть, это будут сугубо бюджетные средства, и нет ли необходимости какого-то привлечения внебюджетных средств для того, чтобы довести зарплаты до 30 тыс.?

В отношении того количества ставок, которое обозначено в постановлении правительства о введении пилотного проекта, бюджетных средств достаточно. Дополнительные ставки, если они будут создаваться, естественно, потребуют внебюджетных средств.

А почему повышение окладов и стимулирующие выплаты затрагивают только научных сотрудников, и не затрагивают инженерно-технический персонал? Не приведет ли такая политика к тому, что квалифицированные инженеры и другие вспомогательные специалисты просто начнут бежать из академических институтов?

Во-первых, повышение оплаты труда вспомогательного персонала предполагается, и есть определенные индикаторы – по-моему, 12 тыс. рублей в среднем к 2008 г. Это будет сделано. Но я думаю, что раньше, чем наступит полная ясность в том, как будет организована оплата труда научных сотрудников, приниматься за эту вторую задачу не имеет смысла. Но в целом я хочу отметить, что доля вспомогательного персонала и в РАН, и в российской науке вообще, беспрецедентно высока. И я считаю, что мы допустили в свое время ошибку, когда не поставили задачу существенного сокращения именно этой категории персонала. В результате этой диспропорции, из тех денег, которые выделяются государством на науку, на собственно исследования тратится меньше, чем могло бы тратиться при рациональной организации этой системы.

То есть, вы думаете, что впоследствии следовало бы сократить долю вспомогательного персонала в части инженеров, сантехников, электриков и прочих, после реализации этого проекта?

Я считаю, что это имеет смысл именно с точки зрения того, чтобы дополнительные ресурсы шли на исследования. Мы знаем, что в Японии и Финляндии соотношение исследователей и вспомогательного персонала – 70 к 30, в других странах доля исследователей существенно выше 50 %. У нас за годы реформ произошло увеличение доли вспомогательного персонала, числа людей, которые никаких исследований не ведут. Сегодня это половина всех работающих в науке. По сути, произошло раздувание управленческого аппарата. Я считаю, что его существенное сокращение является необходимой задачей, и говорю еще раз, что мы ошиблись, недоучли, что надо было обязательно заложить это сокращение в индикаторы программы. Но сейчас это является свободным параметром, и я думаю, что РАН может сама принять решение об этом.

А почему не во всех институтах произошло обещанное повышение окладов, или произошло повышение окладов за счет собственных средств институтов? По чьей вине средства застревают - Минфина, МОНа, президиума РАН, отделений или самих институтов? Я могу сказать, что я сегодня получал зарплату, и получил его по старой тарифной сетке, хотя прошло уже 2 месяца.

Я могу сказать только одно – в бюджет 2006 г. все необходимые средства были заложены, а дальше обязанность распределителей бюджета и получателей бюджета – обеспечить доведение этих ресурсов до тех людей, которые работают в институтах. Я думаю, что тот факт, что где-то люди получили по новой системе, а где-то они не получили, как раз и говорит о том, что дело в каких-то технических сбоях, которые происходят на уровне РАН и институтов РАН.

А не приведет ли повышение доли средств, затраченных РАН на оплату труда только к относительному уменьшению доли средств, предназначенных на закупку оборудования, на подписку научной литературы и так далее, или будет уменьшен абсолютный объем средств, выделяемых на эти цели?

Опять могу сказать, что это вопрос вычислений, все же очень легко вычисляется. К 2008 г., по сравнению с 2005 г. общий абсолютный объем финансирования, бюджетного финансирования, увеличивается в 2 с лишним раза. И при этом доля фонда оплаты труда возрастает с сегодняшних 50% до 65%. Элементарные вычисления показывают, что все остальные расходы по абсолютной величине существенно возрастают, но, естественно, их доля уменьшается.

А будет ли сокращено финансирование научных программ РАН?

Мы выступаем за расширение программного финансирования, но этот вопрос полностью в компетенции самой РАН.

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

Те стимулирующие выплаты, которые установлены постановлением правительства о переходе на отраслевую систему оплаты труда и теми решениями, которые будут приняты во исполнение этого постановления, связаны только со сметным бюджетным финансированием РАН. Указанное постановление не затрагивает всех остальных источников финансирования. Поэтому все, что связано с работами, которые выполняются по контрактам, которые выполняются по грантам любых фондов, а так же из всех других внебюджетных источников, естественно, не регулируются этими постановлениями. Другое дело, что программы самой РАН реализуются за счет тех же средств – средств, которые РАН получает из бюджета в рамках сметного финансирования, и поэтому зарплатная часть этих программ должна, безусловно, входить в фонд стимулирующих выплат.

А что такое стимулирующие выплаты вообще?

Стимулирующие выплаты – это выплаты, которые учитывают индивидуальный вклад того или иного работника в общие результаты работы его организации.

Следующий вопрос – планируется ли установить потолок индивидуальных стимулирующих выплат, и планируется ли установить общий потолок для выплат из разных источников? То есть, будут ли какие-то ограничения?

Мы считаем нецелесообразным устанавливать верхний предел, и в том положении по надбавкам, которое сегодня нами разработано, он не предусмотрен. Тем более, это относится и выплатам из остальных источников.

А когда будут утверждены положения о стимулирующих выплатах и аттестации, а так же квалификационных характеристиках научных сотрудников, и когда начнется осуществление стимулирующих выплат?

Стимулирующие выплаты начнутся после того, как положение о них будет утверждено в установленном порядке. А утверждено оно будет тогда, когда будет достигнуто согласие в отношении текста этого положения – между Министерством образования и науки, Министерством здравоохранения и социального развития и РАН. Могу сказать, что на сегодняшний день у нас есть вариант, который согласован этими двумя министерствами и сибирским отделением РАН. Мы рассчитываем, что президент РАН, Юрий Осипов, не будет возражать против того, чтобы в сибирском отделении мы бы запустили эти выплаты, не дожидаясь момента, когда удастся найти взаимопонимание с центральным отделением.

В этой связи следующий вопрос – что вас не устраивает в проекте положения о стимулирующих выплатах, предложенном РАН? Есть ли в нем какие-нибудь полезные элементы?

У нас нет никакого спора, просто мы предложили свой вариант, и, кстати, хочу сказать, что в сегодняшней редакции он довольно сбалансирован. По существу, имеются три основных части стимулирующего фонда. Первая – это часть, которая по индивидуальным решениям ученого совета или дирекции, выплачивается научным сотрудникам, это не более 15%. Вторая часть – не более 35%, то, что выплачивается за участие в научных программах президиума РАН, отделений РАН. Вместе это – не более 50%. Все остальное в соответствии с нашим проектом будет выплачиваться по формальным показателям результативности. Это именно та схема, которая полностью приемлема для сибирского отделения. И председатель сибирского отделения академик Добрецов уже завизировал этот текст.

Вы заговорили о формальных показателях, и сразу же возникает много вопросов относительно их применения. Почему проект МОН не учитывает количественных параметров в разных науках, ведь гуманитарии не публикуются в импактных журналах, как вы знаете, в каких-то областях науки высоко ценятся публикации в материалах некоторых конференций, а не только в реферируемых журналах и так далее. Почему проект МОН это не учитывает?

Я не вижу тут большой проблемы, потому что одни и те же критерии на практике не будут использоваться для сопоставления научной результативности научных сотрудников, которые занимаются разными науками. Эта система будет иметь сопоставительный характер только в рамках одного института. Поэтому сравнивать между собой показатели филолога и генетика не придется. Безусловно, не исключен вариант, что в одном институте, особенно, если это крупный, междисциплинарный научный центр, действительно, есть люди, которые работают в разных отраслях наук, но мы считаем, что 50% средств фонда надбавок, которые фактически будут находиться в руках либо администрации института, либо отделения или президиума вполне достаточно для того, чтобы нивелировать эти возможные проблемы. Хотя я считаю, что они в серьезных масштабах не возникнут.

А не получится ли так, что вместо реальной работы сотрудники начнут накручивать баллы за счет тиражирования публикаций, и не будут ли люди стараться отпихивать друг друга локтями, грубо говоря – исключать кого-то из списка соавторов, не получится ли подмена реальной работы закулисной борьбой и формалистикой, профанацией?

По поводу того, что могут испортиться отношения в коллективах, могу сказать, что научная деятельность вообще отличается высокой конкурентностью. И поэтому, если начнут исключать из списка соавторов людей, которые на самом деле, не имеют отношения к результатам данной статьи, то, может быть, это и неплохо. С другой стороны, я думаю, и именно на этом основан наш проект, что основной вклад в показатель результативности вносят именно публикации в высокоимпактных журналах, а там на такое тиражирование не посмотрят положительно. Ясно, что в действительно хороших журналах явную халтуру или какие-то вторичные и старые результаты не опубликуют, поскольку у них существует развитая система реферирования. Поэтому я здесь не вижу серьезных опасностей.

Проект МОН формализован, и не будет ли уходить на сбор данных и вычисление баллов слишком много времени, и где брать необходимые данные? Например, импакт-факторы, это же информация, не находящаяся в открытом доступе.

Я думаю, что импакт-факторы – это не проблема, вся необходимая информация, как только положение о надбавках вступит в силу, будет доведена до институтов. А по поводу затрат времени – опыт сибирского отделения показывает, что эти затраты, на самом деле, минимальны. В нормальном институте есть один человек, который за это отвечает, и на это уходит далеко не все его рабочее время. То есть, трудности сильно преувеличиваются.

А может быть, все-таки, наилучшим образом оценить качество работы сотрудника может научный руководитель, представление директора, в конце концов, именно начальники – руководители лабораторий и институтов – отвечают за выполнение программ исследований. Они работают с людьми, видят каждодневно их, может быть, это было бы оптимальным вариантом оценки?

Я еще раз говорю, что мы на сегодняшнем уровне нашего понимания, отводим вполне существенную роль и администрации института, и ученому совету, при принятии индивидуальных решений о надбавках. Но оценить квалификацию того или иного ученого, скорее всего, могут все-таки его коллеги, профессиональное сообщество. А эта оценка выражается в публикациях этого ученого, которые прошли соответствующее реферирование. Внимание к этим публикациям со стороны коллег измеряется в цитированиях. Поэтому я считаю, что наш нынешний вариант вполне сбалансирован в этой части. Кстати говоря, я что-то не слышал, чтобы у нас директора институтов несли какую-то ответственность за показатели деятельности этих институтов, видимо, это в будущем.

Но в будущем это планируется?

Безусловно.

Вы говорите, что по публикациям, по цитируемости, но ведь есть важные сотрудники во многих институтах, которые прекрасные специалисты, но по каким-то причинам они мало публикуются.

По каким таким причинам? Болеют?

Нет, не болеют, может быть, они считают, что надо выдавать статьи только очень хорошего качества, не гнать халтуру.

Как раз это мы приветствуем. Я думаю, что одна статья высокого качества, в соответствии с теми правилами, которые предлагаются, будет «стоять» значительно больше, чем целая пачка какой-нибудь халтуры. С другой стороны, я еще раз говорю, что индивидуальные решения не только возможны, но и, видимо, необходимы, и финансовая возможность для таких решений нами в схему закладывается.

А есть ли связь между стимулирующими выплатами и сокращениями, и как будет формироваться фонд стимулирующих выплат, только ли за счет экономии фонда зарплаты, связанной с сокращением, или за счет дополнительных бюджетных средств?

Институту доводится фонд оплаты труда, этот фонд оплаты труда делится на две части – фонд окладов и фонд стимулирующих выплат. Кроме этого, учредителем одновременно устанавливается предельная штатная численность. И естественно, если реальная штатная численность будет превышать установленную учредителем, то в рамках выделенных ресурсов обеспечить необходимый уровень выплат не удастся. Поэтому в этой части существует чисто арифметическая связь между выходом на запланированные показатели по заработной плате и сокращениями.

А как юридически увязаны квалификационные характеристики, аттестация и сокращение? Какие документы необходимы руководству при увольнении сотрудника по сокращению штата, чтобы избежать судебных конфликтов? Приходилось слышать, что по итогам аттестации никого нельзя уволить. Есть все-таки связь или нет?

Необходимо руководствоваться, прежде всего, Трудовым кодексом, в котором подробно перечислены основания прекращения трудовых отношений как по инициативе работодателя, так и по другим причинам. Поэтому здесь я не вижу никаких проблем. Прекращение трудовых отношений возможно как в результате сокращения штатов, так и в результате установления того, что работник не соответствует требованиям, предъявляемым к занимаемой им должности. Это несоответствие как раз и может быть установлено в результате аттестации. Я думаю, что, поскольку юридические отношения возникают между сотрудником института и самим институтом, то именно институт должен юридически грамотно, не нарушая законных прав работников, и определить оптимально те основания, по которым прекращаются трудовые отношения, и выполнить полностью все свои обязательства перед этими людьми.

Вроде бы в Трудовом кодексе есть цифра в 5%, при превышении которой сокращение считается, массовым?

Нет, этого нет. Эти цифры установлены в некоторых соглашениях между профсоюзами и президиумом РАН. В Трудовом кодексе ничего подобного нет.

Мы говорим о сокращениях. А на основании каких соображений выведена требуемая цифра сокращения числа сотрудников РАН – 20%, может быть, надо сократить на 50% или наоборот - увеличить на 20% эту численность? Почему принята именно такая цифра?

Я бы сократил на большее число, честно говоря. Я считаю, что у нас количество занятых в науке, в том числе, в РАН, превышает то число, которое реально можно достойно содержать и обеспечивать всем необходимым для серьезной научной деятельности, исходя из возможностей нашего бюджета и экономики в целом. Но 20% - это компромиссный вариант, который был нами согласован, и оценки, которые приведены

самой РАН, показывают, что примерно 20%-25% сотрудников РАН сегодня реально не ведут никакой научной деятельности. Об этом Юрий Осипов говорил на последнее общее собрание РАН – в отношении примерно 20% установлено, что показатели их научной активности значительно ниже, чем минимально возможно. И кстати, я думаю, что если бы мы договорились о цифре 30%, например, то они бы легко установили тот же самый факт в отношении 30%.

То есть, эта цифра взята не с потолка, можно сказать так?

Мы исходно предлагали больший масштаб сокращений.

А сколько, если это не секрет?

Я уже не помню точно, по-моему, была цифра 25 или 30 %, но остановились на этой. Сейчас есть цифра, я считаю, что она в целом на нижнем пределе разумного.

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 привести фактическую численность до нормативной к началу 2007 г., или к концу 2008 г., не получится ли здесь, что люди почувствуют себя обманутыми, когда говорится о 7% сокращении в год, а в реальности будет 20%, 15%. Не будет ли это сильно подрывать доверие к проводимым реформам, к правительству, министерству, руководству академии, как вы думаете? Человеку же все равно, сколько у человек рядом с ним работают нормативно, он ориентируется на фактические данные?

Дело в том, что правительство, действительно, установило предельную или нормативную общую численность сотрудников РАН, в том числе научных сотрудников. Но как эта численность раскладывается по институтам – это в полной мере компетенция самой РАН. Я думаю, совершенно неправильно раскладывать ее поровну на всех, постольку, поскольку институты очень сильно отличаются друг от друга по своим показателям деятельности. И тот же Козлов приводил цифры – по-моему, около 40 институтов имеют публикационную активность меньше единицы в четыре года, то есть, в среднем научный сотрудник публикует меньше одной статьи в четыре года. А еще 50 (или 30, извините, если я ошибусь) – меньше одной статьи в два года. С этих институтов-то и нужно было начать, ясно, что это как раз и есть тот самый балласт, от которого необходимо избавиться. Я думаю, что если бы был избран именно такой путь, то вопрос о сокращении в остальных институтах вообще бы не возник, удалось бы эти 7% набрать за счет вот этих, реально не функционирующих как научные организации, институтов. А по поводу сроков – к началу 2007 или к концу 2008 – это дело отдельных институтов – выбирать режим сокращений. На 2006 – 2008 гг. у института есть общий фонд оплаты труда. Поэтому абсолютно понятно, что возможны две предельных стратегии – либо держать как можно больше людей до последнего, но этим будет сокращаться возможный рост оплаты труда, либо провести сокращение как можно быстрее, и за счет этого раньше существенно увеличить оплату труда тех, кто способен работать на требуемом уровне.

Вы уже фактически ответили на следующий вопрос – кем и как вычисляется процент сокращения для каждого института, он вычисляется академией, а не правительством, не министерством?

Я хочу сказать, что у министерства или агентства есть своя компетенция, и мы можем действовать только в рамках этой компетенции. А компетенция РАН состоит в создании, реорганизации и ликвидации организаций в своем составе, установлении их численности,

в определении объемов финансирования этих организаций, назначении руководителей, проведении кадровой политики и так далее, то есть, в том, что называется исполнением функций учредителя в полном объеме. Поэтому объем сокращения каждой отдельно взятой организации – это полностью компетенция президиума РАН. Я считаю, что эти цифры, которые они довели до организаций, были вычислены кулуарно, без обсуждений, без объявления принципов и критериев, на основании которых проводились эти вычисления. Это является для нас крайне негативным симптомом. Это один из сигналов того, что преобразования, которые начаты сегодня, могут не привести к желаемому результату.

Правильно ли, что фонд надбавок и стимулирующих выплат устанавливается равномерно для всех институтов, без учета их реальной работы? И планируется ли как-то в дальнейшем оценивать успешность работы института при процессах сокращения, при установлении объема стимулирующих выплат?

Еще раз говорю, что вопрос определения объема финансирования конкретной организации – это вопрос, который полностью находится в компетенции учредителя. Здесь я могу высказать и свое мнение. Во-первых, в программе модернизации, которая была согласована, четко сказано, что всем мероприятиям по реструктуризации предшествует оценка деятельности институтов, составление рейтингов однопрофильных институтов, и перераспределение ресурсов в пользу тех организаций, которые в соответствии с этими рейтингами демонстрируют лучшие показатели результативности. Там же были четко перечислены критерии, по которым нужно оценивать эти результаты. Еще раз обращаю внимание – в программе, которую согласовали министр Фурсенко и президент РАН Осипов, это было четко обозначено. Подчеркну, было отмечено, что это делается прежде всего, в самую первую очередь, перед остальными мероприятиями, связанными с реструктуризацией. Более того, было сказано, что 20%-25% от общего объема финансирования будет использоваться с целью поощрения тех институтов, которые работают в соответствии с этой рейтинговой системой наиболее успешно. Мы еще летом 2005 года, почти год тому назад, дали в РАН предложение по конкретизации этой системы. Была предложена конкретная модель, если угодно, как это можно сделать, потому что вся информация была практически собрана. Более того, эта модель была привязана к бюджетному процессу 2006 г., то есть, если бы она была реализована в конце 2005 г., то уже в 2006 г. институты бы вошли с этой новой системой финансирования. А если так, то и сокращения автоматически были бы увязаны с этими новыми объемами финансирования, то есть, те институты, которые работают лучше, были бы вынуждены меньше проводить сокращения, а, может быть, кто-то из них получил бы и возможность увеличения штата. А те институты, которые работают плохо, естественно, имели бы более высокий уровень сокращений. Это сделано не было. Это, наряду с отсутствием целевой программы РАН по поддержке фундаментальных исследований мирового уровня, которая тоже, как предполагалось, должна была быть разработана РАН во втором квартале 2006 г., но до сих пор не разработана, и является сегодня основанием для нашего серьезного беспокойства.

А что это за программа поддержки исследований мирового уровня, и какое отношение она имеет к стимулирующим выплатам, к этой новой тарифной сетке?

Дело в том, что сейчас в рамках РАН существуют различные программы, это программы президиума, программы отделений, и все они организованы по-разному. Есть программы, которые мы оцениваем высоко – это программы сибирского отделения, или например, программа, которую осуществляет академик Георгиев в отделении биологических наук в Москве. Поэтому, по существу, речь шла о том, чтобы тот положительный опыт, который уже наработан, распространить на все остальные программы, которые есть в РАН. Но при

этом можно подумать о каких-то новых инструментах, о тех же крупных грантах ведущим ученым и так далее, но, поскольку эта работа не велась в принципе, хотя мы и здесь давали конкретные предложения, то на сегодняшний день говорить просто не о чем. Это не сделано.

Когда вы сказали о программе крупных грантов для ведущих ученых, вы не имели в виду предложение член-корреспондента Соболева?

Это один из вариантов. Это правильное предложение, но другое дело – как его реализовать? Я считаю, что программы РАН вполне для этого приспособлены, естественно, в отношении тех ученых, которые являются сотрудниками РАН. Другой вариант – делать это через РФФИ. Но я думаю, что одним из возможных вариантов, может быть, одна из подпрограмм в рамках этой ведомственной программы российской академии наук, могла бы стать и такая форма поддержки, потому что она так и называется – поддержка фундаментальных исследований мирового уровня. Это именно то, что предлагает Соболев.

Вопрос, который уже частично затрагивался – существуют ли какие-то оценки доли научных сотрудников РАН, фактически давно прекративших заниматься научной деятельностью, а так же числа практически занятых в институтах? Вы говорили про данные вице-президента Козлова, а у МОН есть какие-то свои оценки?

Нет, мы таких данных на систематической основе не собираем, хотя я могу сказать, что сейчас нами разработан инструментарий оценивания деятельности научных организаций, он универсального применения – как к академическим, так и к любым другим научным организациям. Там речь идет об оценке не только научной деятельности, но и финансовой, экономической, и так далее. И в этом году мы запустили в таком пилотном режиме проект по оцениванию 100 научных организаций в стране, разнопрофильных. Кстати, институты РАН туда не входят. Регулярное оценивание деятельности государственных научных организаций - практика, которая используется многими странами. Мы изучили опыт Германии и Франции в этом отношении, и других стран – тех, где действительно государство уделяет существенное внимание научной деятельности. Я думаю, в этом году эти инструменты будут апробированы, и в следующем году уже можно будет думать об их более широком применении.

А данные по институтам будут где-нибудь опубликованы в открытом доступе, или это будет некая служебная информация для руководства МОН?

Думаю, их можно было бы опубликовать.

То есть, станет доступной сама методика и иллюстрация ее применения?

Да.

Очень болезненный вопрос – как осуществляется прием на работу перспективных молодых сотрудников на фоне массовых сокращений, когда количество ставок ужимается?

Это вопрос кадровой политики. Здесь есть такой момент, что уже около года назад мы разработали проект документа для РАН, который так и называется – «Кадровая политика». Там были сформулированы четкие механизмы, как действительно обеспечить динамичное продвижение молодых по иерархической лестнице. Потому что имеется система ставок, должностей и так далее. Ясно, что нужно просто использовать

общеизвестные инструменты, которые понятны и признаны – это и ограничения возраста, связанные с занятием административных должностей, и, наоборот, ограничение возраста на занятие должности м. н. с., так, чтобы освобождались ставки для молодежи. И что очень важно – та система стимулирования институтов, которая предлагалась, тоже включала в себя в качестве одного из критериев динамику кадрового потенциала. То есть, предлагалось дополнительно стимулировать институт, который активно принимает на работу и продвигает молодых сотрудников. Это все, на мой взгляд, и должно было бы создать благоприятные условия для омоложения. Но это предложение, как и те, о которых я сказал раньше, так же не было принято.

То есть, сейчас фактически нет никаких решений, и вся работа по молодым сотрудникам должна решаться институтами?

Да, все отдано на откуп институтам, а что уж там они делают, никому не известно.

А откуда будут взяты средства на выплату выходных пособий при сокращении?

Из фонда оплаты труда этих институтов.

Будет ли сокращен на 7% аппарат президиума РАН? Насколько я понимаю, это вряд ли в компетенции министерства.

Нет, как раз сейчас готовится аналогичное постановление, которое распространялось бы на аппарат президиума РАН. Мое мнение – президиум РАН должен быть сокращен значительно более существенно, чем на 7%. Могу сказать для справки, что в президиуме РАН только в центральном отделении работают больше 1000 человек, а в региональных отделениях и в научных центрах я даже не знаю сколько! Например, я был в Санкт-Петербургском научном центре, и мне назвали дикую цифру, не помню точно – то ли 300, то ли 400 человек. Что они там делают, я так и не знаю, но ясно, что это – абсолютно неэффективная бюрократическая система. Кстати говоря, уровень расходов на систему управления в РАН беспрецедентно высок – 9%, такого нет нигде. Эти расходы производятся, кстати, из тех ассигнований на науку, которые выделяются государством. Поэтому, безусловно, повышение оплаты труда работникам президиума, что является необходимым делом, должно сопровождаться серьезным сокращением числа этих сотрудников, усилением их ответственности за результаты деятельности, и как минимум, четким определением их функций и должностных обязанностей. На сегодняшний день такие функции не установлены никаким нормативным актом.

А как можно оценить эффективность работы сотрудников аппарат РАН? С обычными сотрудниками понятно – это число публикаций и так далее.

На самом деле, это ведь проблема, которая есть и в министерстве. У каждого из нас есть четкий перечень обязанностей, которые мы должны выполнять на той или иной должности, и четкие требования к квалификации. Здесь нельзя, видимо, привязываться к каким-то показателям результативности, хотя когда я был директором департамента, то у нас была система премий, она учитывала тем или иным способом трудовой вклад каждого сотрудника в общую работу. Но не вижу тут проблемы – если человек занимается управлением, то очень важно определить его функции, и определить требования к его уровню квалификации. После этого ему можно платить нормальную зарплату.

Как учитывался вклад в вашем департаменте, когда вы были директором?

У нас каждый отвечает за определенную работу, есть конкретные поручения, у которых есть исполнители. Это поручение можно исполнить в срок, можно его задержать или исполнить плохо и так далее. Это и учитывалось при распределении премий.

Вопрос на перспективу – является ли система стимулирующих выплат временной и отчасти вынужденной мерой, или она рассматривается вообще как разумная система стимулирования результативного труда на десятилетия вперед? То есть считаете ли вы, что мы введем какие-то формальные критерии и поплывем вперед, в светлое будущее, догоним и перегоним Америку?

Знаете, на десятилетия вперед мы, безусловно, не планируем, у нас есть определенные сомнения, что мы даже перейдем на следующий этап реализации пилотного проекта в связи со всеми теми трудностями, о которых я сказал. Поэтому о планах на 10 лет вперед сейчас даже задумываться не стоит, этот вопрос абсолютно неактуален. Но в сегодняшней ситуации с российской наукой, с ее крайне низкой результативностью, я считаю, эти меры абсолютно необходимыми.

К вопросам на перспективу – проект перехода на отраслевую систему оплаты труда является пилотным, и люди на форуме Scientific.ru просили меня спросить, какие критерии успешности проекта будут применяться, чтобы определять, можно ли перейти от первого этапа ко второму. Что будет приниматься в учет, изменения числа публикаций, еще что-нибудь?

Нет, конечно, на таких небольших временных интервалах мы не будем учитывать изменение числа публикаций, индекса цитирования и пр. – для этого нужно большее время. Для начала необходимо разработать и согласовать все требуемые положения, чтобы можно было двигаться дальше. Определенные индикаторы, на которые можно было бы ориентироваться при оценке успешности пилотного проекта, указаны в Стратегии, можно взять ее и посмотреть.

Ну а если допустить, что МОН и РАН не смогут договориться по положениям, то что тогда?

В этом случае пилотный проект будет прекращен, и все вернется к ситуации апреля 2006 года.

То есть что получается? Если, допустим, ученые, воспрянув духом и поверив правительству, начнут работать с удвоенной отдачей, а наверху не договорятся, то никакие реальные успехи в работе не будут учтены?

Да, именно так. Но я очень надеюсь, что это сугубо гипотетический сценарий, и мы с коллегами из Академии сможем прийти к согласию.

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 РГНФ, и совершенствования процедуры отбора грантовых заявок) в качестве альтернативы системе стимулирующих выплат.

Надо ставить такую задачу. Но важно говорить не только о проценте финансирования фондов, но о конкурсности вообще, о связи получаемых результатов и финансирования. Есть разные пути решения вопроса – и формальная оценка результативности, и экспертиза, но только при условии, что это квалифицированная, реальная экспертиза.

Конечно, фонды нужно поддерживать, и стоит увеличивать долю фондов в общих расходах, но только при условии, если они будут принимать меры по совершенствованию экспертизы, если их работа станет более прозрачной.

Но планируется ли увеличивать процент финансирования существующих фондов в ближайшем будущем?

В бюджете 2007 года увеличение доли фондов не планируется. МОН действует в рамках определенных бюджетных ограничений, и если мы сейчас увеличим долю фондов, то мы должны будем сократить долю чего-то другого. Поскольку в 2007 году серьезные средства будут расходоваться на реализацию пилотного проекта в РАН, то увеличение доли фондов в бюджете в следующем году нереально. Но и уменьшения не будет, РФФИ получит свои положенные проценты.

И еще один вопрос меня просили буквально перед уходом задать на форуме. Он, конечно, немного детский по форуму, типа “кто сильнее, кит или слон”, но людям интересно. Если ли МОН и РАН все-таки не придут к согласию, то есть ли у МОНа возможность утвердить положения через голову РАН?

В настоящий момент в Постановлении Правительства названы три организации, ответственные за принятие положения – Министерство образования и науки, Министерство здравоохранения и социального развития и РАН. Необходимо общее согласие. Но если будут внесены какие-то изменения и упоминание о РАН будет убрано, то два министерства смогут принять все необходимые документы без участия РАН.

Спасибо за интервью, Дмитрий Викторович.