

*Кулагин Андрей Сергеевич, доктор экономических наук
Институт проблем развития науки РАН*

ЗА ЧТО И КАК ПЛАТИТЬ УЧЕНОМУ: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ, ПЕРСПЕКТИВЫ¹

ЧАСТЬ 1. Как было

Если спросить любого научного работника: нужно ли улучшить систему (не размер, а именно систему) оплаты труда ученого, он конечно ответит «да».

Но выработать предложения о совершенствовании современной системы оплаты труда в науке нельзя без учета того, как сложилась эта система, что в ней хорошего, а что – плохого, откуда «выросли ноги» основных ее принципов.

Российская Федерация уже четверть века развивается как страна с рыночной экономикой. Тем не менее, важнейшим фактором, влияющим на существующую систему оплаты труда научных работников, является то, что ее принципы мало изменились по сравнению с советским периодом истории.

Главной особенностью организации оплаты наемного труда в СССР (а он был именно таков) до вступления в силу Закона «О предприятиях в СССР», принятого в 1990 году, являлось жесткое государственное регулирование размеров заработной платы по всем без исключения профессионально-квалификационным группам и должностям работников.

Размеры тарифных ставок, должностных окладов, виды и размеры надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера для всех важнейших профессий и должностей определялись, как правило, постановлениями ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС, а в остальных случаях - постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС. Ни руководители предприятий и организаций, ни даже руководители министерств и ведомств, в чьем подчинении находились эти предприятия и

¹ На сайте ИПРАН РАН публикуется в авторской редакции.

организации, не имели права изменять размер утвержденной ставки или оклада.

Помимо этого существовали типовые отраслевые штатные расписания, за пределы которого руководитель предприятия или организации выйти не мог. Так называемые "внесхемные должности" (должности, не предусмотренные типовым отраслевым штатным расписанием), при наличии аналогичных должностей в других отраслях народного хозяйства, могли вводиться только с разрешения союзного министерства или совета министров союзной республики, согласованного с Центральным комитетом соответствующего отраслевого профсоюза или республиканским советом профсоюзов, а при отсутствии аналогий - с разрешения Госкомтруда СССР и ВЦСПС.

Второй особенностью организации оплаты труда в СССР являлась более низкая ее стоимость по сравнению с индустриально-развитыми странами. Доля валового национального продукта на заработную плату в течение десятилетий находилась на уровне 37-38 процентов, тогда как в развитых странах этот показатель был, как правило, около 70 процентов. Такое различие обосновывалось, в частности, более низкой производительностью труда в СССР.

Третьим определяющим фактором системы оплаты труда в СССР являлась господствующая долгие годы тенденция к уравнительности в оплате труда. Такая уравнительность проявлялась в ряде форм:

- в основной массе государственных организаций дифференциация в оплате труда в зависимости от занимаемой должности была незначительна. Например, разница в должностных окладах инженера-конструктора 1 категории и инженера-конструктора 2 категории составляла всего лишь 20 процентов, тогда как функции этих специалистов существенно различались;

- весьма значительную часть составляли средства, которые распределялись вне связи с количеством, качеством, сложностью и результатами труда (вознаграждение за выслугу лет, вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год, материальная помощь и т. п.);

- различия между прибыльными и убыточными предприятиями и отраслями

сглаживались за счет перераспределения средств через управленческие структуры;

- значительная часть заработанных коллективами средств перераспределялась через общественные фонды потребления (ведомственные поликлиники, жилые дома, дома отдыха, детские учреждения и т.д.), которыми в относительно большей степени пользовались малооплачиваемые слои населения.

При всем этом соотношение средних уровней заработной платы работников науки и промышленно-производственного персонала весь послевоенный период стабильно ухудшалось:

	1940г.	1950г.	1960г.	1970г.	1980г.	1985г.
Промышленность	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Наука	1,4	1,3	1,2	1,05	0,97	0,96

Подобная тенденция воспринималась руководством СССР как негативная, что заставляло искать новые подходы к стимулированию в науке.

Рассказ о послевоенном периоде совершенствования оплаты труда научных работников и специалистов со всей очевидностью следует начинать с постановления Совета Министров СССР от 5 июня 1957г. № 660 «Об оплате труда работников науки».

Это постановление не имеет себе равных не только по сроку действия, но, главное, по степени влияния. Некоторые установленные им принципы продолжают действовать до сих пор, то есть даже после радикального изменения экономических основ государства. Фактически все последующие нормативные акты, регламентирующие систему стимулирования в науке, включая некоторые принятые уже в новых условиях, так или иначе вытекают из указанного постановления.

Центральным его моментом являлось деление всех научно-исследовательских учреждений на три категории по уровням оплаты научных работников и определение основных критериев для отнесения научных организаций к этим категориям. К первой категории относились научно-исследовательские учреждения, разрабатывающие особо важные научные проблемы, имеющие общегосударственное значение. Ко второй -

разрабатывающие проблемы, имеющие большое значение для ведущих отраслей народного хозяйства и развития культуры. Остальные научно-исследовательские учреждения относились к третьей категории.

Отнести научные учреждения к категориям по оплате труда Совет Министров СССР поручил Госкомтруду СССР по согласованию с Минфином СССР, ГКНТ СССР и Академий наук СССР по предложениям министерств и ведомств СССР и Советов Министров союзных республик.

Любопытен один малоизвестный научной общественности факт. Постановление № 660 не определяло порядок присвоения категорий после 1957 года. В нем говорилось только о разовом мероприятии, о распределении по трем категориям научных организаций, существовавших в то время. Правовой основой всех последующих постановлений Госкомтруда СССР, относящих вновь созданные институты к категории по оплате труда, являлась всего лишь резолюция «Согласиться» тогдашнего Председателя Совета Министров СССР Н. А. Булганина на докладной записке Госкомтруда о завершении присвоения категорий существующим научным учреждениям и с предложением в дальнейшем производить присвоение категорий в том же порядке. В этом же письме оговаривалось, что все академические научные организации будут получать первую категорию. Работая в 80-е годы в Госкомтруде СССР, автор этих строк смог ознакомиться с этой докладной и резолюцией в архиве комитета.

Госкомтрудом СССР принимались также решения об изменении категории отдельным институтам, хотя для этого не было даже столь шатких правовых оснований. Сработал хорошо известный принцип Qwerty.

Тем не менее, без всяких изменений такой порядок присвоения категорий просуществовал до 1991 года, то есть 34 года.

При введении системы категорирования имелось в виду, что размер оплаты руководителей и научных работников должен определяться исключительно важностью тематики, а не масштабами учреждения или объемами работ. Для всех остальных предприятий, учреждений и организаций и в тот период, и позднее, вплоть до распада

СССР, были определены группы по оплате труда исходя из объемных показателей.

В целом идея связать размер оклада научного работника с важностью для государства, а не стоимостью тематики представляется совершенно правильной. По нашему мнению, она не утратила свое значение сейчас и не утратит его в будущем. Все последующие решения в СССР лишь усиливали эту связь введением надбавок за выполнение наиболее сложных и ответственных работ или за выполнение особо важной работы.

Как известно, в 2009 году Правительство России вновь вернулось к принципу деления научных организаций на три категории.

Но если в 1957 году деление научных организаций происходило по важности и значимости работ для государства, то в 2009 году - по уровню результатов. То есть в 1957 году государство исходило из того, что научная организация не имеет права работать не только что плохо, но даже на среднем уровне. В 2009 году – средненько вообще-то можно, какие-то меры предусмотрены, только если уж совсем плохой уровень работы.

Вернемся к постановлению № 660.

Для научных работников предусматривалось две должности: младший научный сотрудник (МНС) и старший научный сотрудник (СНС) или как тогда шутили «мало нужный сотрудник» и «совсем не нужный сотрудник». Существенным моментом являлось введение повышенных окладов для работников, имеющих ученую степень доктора и кандидата наук. Тем самым стимулировалось повышение квалификации работников путем защиты диссертаций. Подчеркнем, что это было именно повышение окладов, а не надбавки. Помимо названий должностей младший и старший научный сотрудник вводились и ученые звания с таким же названием. Дипломы младшего и старшего научных сотрудников выдавались ВАКом по определенной процедуре. Ученое звание младшего научного сотрудника просуществовало до 1985 года и возобновлено не было, а старшего – до 1992 года, после чего было заменено на звание доцента.

Третье введенное новшество - значительное увеличение окладов работников с увеличением стажа научно-педагогической работы (взамен ранее существовавших доплат

за выслугу лет). Предполагалось, что поощрение за стаж работы в виде увеличивающегося с годами оклада позволит дополнительно закрепить кадры. И в этом случае доплата была заменена на увеличенный оклад.

Четвертое новшество – надбавки за работу в неблагоприятных или вредных условиях труда. Правда, такие надбавки могли устанавливаться только лицам, не имеющим ученой степени.

Принцип был, по всей видимости, такой: более опытный и более квалифицированный работник должен получать оклад выше менее опытного, причем выше вне зависимости от того есть ли средства на надбавки и доплаты. А понятия «надбавка» и «доплата» перешли на материальную компенсацию за какие-то специфические условия труда. Что касается надбавок за вредные условия труда кандидатам и докторам наук, то их в 1957 году не установили, поскольку остепененных тогда было мало, предполагалось, что их не следует использовать на вредных работах.

Пятое новшество - конкурсный порядок замещения вакантных научных должностей (что существует до сих пор) и периодические конкурсы через каждые пять лет на право занимать соответствующую научную должность.

Шестое новшество – введение дополнительных окладов за звание академика и члена-корреспондента, как в АН СССР, так и в отраслевых академиях наук. Причем выплата рассматривалась именно как дополнительный оклад, а не как премия или надбавка. Это тоже существует до сих пор. До 1957 года поощрение академиков строилось в основном на материальных льготах: квартира, дача, легковой автомобиль и т.п.

Установление денежной льготы имело двойной смысл: во-первых, государство демонстрировало, как оно ценит выдающихся ученых, а во-вторых, это был сигнал начинающим – будешь стараться, дашь результат, получишь поощрение, обеспечишь не только себя, но и своих детей. Правда, академиков тогда было поменьше, чем сейчас. Так для АН СССР строго соблюдалась негласно установленная ЦК КПСС количественная норма – один академик на 1 миллион населения СССР.

Для академиков тогда же, но уже вне рамок постановления № 660, сложилась еще одна система «поощрения». После смерти академика обязательно выходило постановление Совета Министров СССР об увековечивании его памяти. В таких постановлениях помимо наименования его именем улицы в Москве или Ленинграде и установления именных стипендий в МГУ или в ЛГУ, вдове академика назначалась персональная пенсия, причем вне зависимости от того, был ли у нее какой-либо стаж работы. Это помимо большего денежного размера пенсии, чем имел обычный пенсионер, определяло и значительные льготы по коммунальным платежам. Тем самым академику как бы говорили: не беспокойся, занимайся только наукой, гарантируем, что и после твоей смерти мы твою семью будем поддерживать.

Насколько эта дополнительная гарантия была совершенна с бюрократической точки зрения и охватывала все мыслимые и немыслимые ситуации, следует из одного, тоже теперь почти совсем неизвестного общественности факта. И тогда, и сейчас имели место случаи, когда прожив большую часть жизни в семье, заведя детей, в старости академик разводился и заводил новую молодую жену. Какого-нибудь директора завода за это просто исключили бы из партии и сняли с работы. Академикам такое не возбранялось. В этих случаях в постановлении Совета Министров СССР появлялось два пункта. Одним пунктом назначалась персональная пенсия вдове (то есть новой жене), а другим такая же пенсия назначалась, как тогда формулировалось (в постановлении Совмина!), «матери детей академика такого-то», то есть бывшей жене.

Вернемся к постановлению № 660. Седьмое его новшество - введение надбавок специалистам, имеющим ученую степень и работающим по своей научной специальности непосредственно на предприятиях промышленности, транспорта, связи, сельского хозяйства и стройках, а также в специальных и опытных конструкторских организациях. Этим не только стимулировалось повышение квалификации работников промышленности путем защиты докторских и кандидатских диссертаций. Главное состояло в том, что если ученый для внедрения своей разработки переходил на работу на предприятие, то он продолжал получать свой заработок ученого. Это безусловно поощряло, как теперь бы

сказали, инновационную активность ученых. Аналогичная практика, кстати, существует сейчас в некоторых развитых странах, например во Франции.

Говорить сейчас об абсолютных цифрах размеров окладов, установленных постановлением № 660, бессмысленно, поскольку лишь малая часть читающих эти строки вспомнит (или сообразит), какой товар тогда стоил 28 рублей 70 копеек. Достаточно сказать, что тогда оклад, например, директора института первой категории в 12 раз превышал средний заработок по экономике, а старшего научного сотрудника – кандидата наук со стажем более 15 лет в 7 раз. Это также рассматривалось как стимулирующая мера.

Сейчас же мы безуспешно пытаемся выполнить майские указы Президента России о двукратном превышении заработка ученого над средним заработком в экономике.

До 1985 года последующие изменения в системе оплаты труда в науке перечисленные принципы не меняли, а лишь коснулись размеров окладов работников, не имеющих ученой степени. Для работников, имеющих ученые степени, 28 лет продолжали без изменения действовать оклады, установленные в 1957 году.

Завершая обзор постановления №660 хотелось бы отметить его комплексность и продуманность каждой детали. Каждое из его новшеств, о которых мы говорили, было направлено на решение конкретной задачи, а все они вместе на стимулирование научной деятельности. Вместе с тем это конечно же был продукт советского времени. Каких-либо принципиальных различий для научных работников фундаментальной и прикладной науки в нем не было, а именно это характерно для систем оплаты труда в развитых странах.

Казалось бы, после изменения социально-политического устройства следует взять все лучшее из советской системы оплаты, и одновременно учесть зарубежный опыт. Но этого не произошло. Когда мы ниже перейдем к современной системе оплаты труда, будет хорошо видно, что именно продуманности и комплексности ей не то что не хватает, их там просто нет.

В 70-х и начале 80-х годов был опробован ряд экспериментальных систем оплаты труда ученых, в которых пытались найти более тесную связь между размером оплаты и

полученным конечным результатом. Об этих экспериментальных системах следует вспомнить не столько с исторической точки зрения, сколько из соображений что сейчас часто приходится выслушивать предложения как усовершенствовать систему оплаты ученых, тогда как большинство из этих предложений уже опробовались, были выявлены их положительные и отрицательные стороны..

Постановлением Совета Министров СССР от 24 декабря 1969 года № 972 «Об оплате труда работников научно-исследовательских учреждений, конструкторских и технологических организаций и вычислительных центров» был определен порядок проведения эксперимента по новой системе оплаты труда работников научно-исследовательских институтов в зависимости от эффективности их труда. Эксперимент был известен под названием "карповской системы", поскольку начался с Физико-химического института им. Л. Я. Карпова Минхимпрома СССР.

Суть эксперимента заключалась в расширении прав руководителя научной организации по определению размеров окладов научных работников. Вводились надбавки в зависимости от эффективности труда и были сняты ограничения с размеров индивидуальных премий (ограничивался только общий фонд материального поощрения организации). Был также изменен перечень должностей работников научных организаций. Помимо старшего и младшего научных сотрудников, были введены новые должности: главный исследователь, ведущий исследователь, а также должность научный сотрудник (без прибавки "старший" или "младший"). Назначение на должность, изменение оклада, установление надбавок и премирование производилось по результатам экспертной оценки научной значимости и эффективности работы научного сотрудника.

Именно экспертный метод оценки и оказался самым слабым звеном этой экспериментальной системы. Зыбкость критериев, невозможность формализовать даже самые основные принципы оценки, привели в итоге к выравниванию размеров заработка научных сотрудников организаций, участвующих в эксперименте, к некоторому среднему уровню.

В 1972 году был начат эксперимент по стимулированию научных работников и

специалистов сначала двух, а с 1979 года всех научных организаций Сибирского отделения Академии наук СССР за достижение гарантированного экономического эффекта при внедрении результатов разработок в народном хозяйстве. Инициатором эксперимента был Институт ядерной физики им. Г.И.Будкера Сибирского отделения АН СССР. К сожалению в разделе «История института» на его официальном сайте об этом эксперименте и его результатах нет ни слова.

В 1980-82 годах круг участников эксперимента был дополнительно расширен.

В научно-исследовательских институтах, конструкторских, проектно-конструкторских и конструкторско-технологических организациях создавались фонды экономического стимулирования: научно-технического и социального развития и материального поощрения. Средства в эти фонды поступали от заказчиков научно-технической продукции, а размер поступлений в основном определялся величиной экономического эффекта, полученного при внедрении разработки. Научная организация со своей стороны гарантировала получение определенного эффекта при внедрении.

Принципиальными в этом эксперименте были три обстоятельства.

Первое, сам способ формирования фондов стимулирования. Ранее в научных организациях существовали фонды материального поощрения, образуемые в результате определенного отчисления (от 2-х до 6-ти процентов) из фонда заработной платы. В эксперименте размер фонда определялся экономическим эффектом разработки после ее внедрения в производство, а не суммой затрат на разработку.

Второе, возможность существенно поднять размеры премий тех специалистов, чьи разработки дают наибольший народнохозяйственный результат.

Третье, введение косвенных форм поощрения через фонд научно-технического и социального развития, поскольку из этого фонда можно было оплачивать путевки в лечебно-санаторные учреждения, дотировать питание сотрудников и их детей, содержащихся в подведомственных детских учреждениях, и т. д.

В целом эксперимент значительно усилил стимуляцию научных сотрудников к внедрению результатов разработок. Фактически после этого эксперимента началось

создание соответствующих фондов в промышленности.

Однако опробованная тогда система формирования фондов привела к расслоению коллективов по уровням оплаты. Научные работники и специалисты, чьи инновации давали значительный эффект, получали премии в несколько раз больше, чем другие работники научных организаций. Занимающиеся же фундаментальными исследованиями, в силу характера получаемых результатов априорно имели меньше возможностей для внедрения и, следовательно, для увеличения премии. Не ясны были и принципы стимулирования специалистов, выполняющих важные, но вспомогательные функции: патентоведов, специалистов по научно-технической информации, работников аналитических подразделений и др. Они непосредственно не производят конечный результат, но без их труда получение качественного научного результата немислимо.

Расслоение по уровням оплаты в тот период крайне негативно сказалось на обстановке в коллективах НИИ.

В конце 60-х годов в рамках экономических реформ А.Н.Косыгина в ряде министерств и ведомств начали получать распространение различные формы аккордной оплаты труда рабочих. Попробовали их применить и к оплате конструкторов и технологов. Однако у рабочих такая система оплаты строилась исключительно на принципах индивидуальной сдельной оплаты труда, в то время как конструкторские и технологические разработки выполняются, как правило, коллективно. Учитывая это, в конце 70-х и начале 80-х годов в ряде конструкторских и технологических организаций Минстанкопрома, Минсудпрома, Минприбора взамен аккордной оплаты труда были разработаны и внедрены различные формы оплаты труда конструкторов и технологов по конечным результатам работы.

Наиболее удачной оказалась система, начатая в 1982 году в Ульяновском СКБ тяжелых и фрезерных станков Минстанкопрома СССР (ныне - ЗАО «ФРЕСТ»).

В этом КБ на каждый проект оформлялся наряд-задание, в котором оговаривались основные технико-экономические показатели разрабатываемого станка, сроки выполнения работ и внедрения, сумма средств на оплату труда и размеры премий за

достижение намеченных результатов. Предусматривался контроль, как на этапе разработки конструкторской документации, так и на этапе внедрения. Оценка результатов и оплата труда производились по сданному заказчику проекту и результатам освоения разработки в производстве. Размеры ежемесячно начисляемого аванса конструкторскому коллективу определялись исходя из уровня выполнения наряд-заказа в соответствии с графиком. При выполнении утвержденного графика и непревышении расчетной численности каждый участник разработки получал авансом заработную плату в размере установленного ему оклада, а при снижении плановой трудоемкости работ - в повышенном размере. В отдельных случаях (невыполнение норм выработки, брак по вине работника и т.п.) авансовый заработок мог быть ниже установленного оклада. Остаточный фонд заработной платы распределялся на основе коэффициента трудового участия (КТУ), устанавливаемого советом подразделения.

Сегодня вместо слов «наряд-заказ» мы бы употребили слово «контракт». Понятно, что данный принцип применим в основном к прикладным, опытно-конструкторским и опытно-технологическим работам. Для сферы фундаментальных исследований заранее определить сроки завершения работы, а тем более технические параметры результата почти невозможно.

При переводе в 1983-1985 гг. некоторых конструкторских и технологических организаций и соответствующих подразделений ряда производственных объединений и предприятий машиностроения на условия "ленинградского эксперимента" было предусмотрено, что в них может использоваться система оплаты труда по конечным результатам работы, условия которого определены для Ульяновского СКБ. В результате сфера применения системы оплаты труда по конечным результатам работы значительно расширилась и применялась более чем в 200 объединениях, предприятиях и организациях более чем для 20 тысяч конструкторов и технологов.

Результаты указанных экспериментов послужили основой для постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 мая 1985 г. № 462 «О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности», в

разработке и реализации которого автору этих строк довелось принять участие.

Разумеется, что и сама научно-техническая сфера к 1985 году существенно изменилась как качественно, так и количественно. Например, по сравнению с 1957 годом количество научных работников за этот период возросло в 5,7 раза, кандидатов наук – в 4,7, а докторов наук в 4,4 раза.

Основные принципы, заложенные в это постановление, были следующие:

- отказ от механического повышения заработной платы работников в зависимости от формальных признаков: стажа работы, наличия ученой степени и т. п. и усиление ее зависимости от результатов труда, объема, сложности и значимости выполненных работ, определяемых на основе аттестации. Однако дополнительное стимулирование роста квалификации не исключалось - научных работников, которым присуждена ученая степень, руководитель организации был вправе без проведения аттестации переводить на более высокие должности или увеличивать должностные оклады в пределах максимального оклада по занимаемой должности. Опять таки это был повышенный оклад, а не надбавка;

- отказ от периодических конкурсов и переход на периодическую аттестацию. Здесь был один очень важный момент: аттестация проводилась не вообще по уровню квалификации, а в привязке к конкретной тематике и конкретному рабочему месту. То есть специалист, не имеющий ученой степени, в каких-то случаях мог иметь преимущество перед остепененным, но не столь глубоким знатоком в заданной тематике. Остепененных к этому времени было уже столь много, что это перестало быть основным критерием;

- исключение должностных окладов для руководителей научно-исследовательских подразделений без ученой степени. При этом имелось в виду, что руководство крупными научными подразделениями должны осуществлять лица, имеющие соответствующую научную квалификацию, подтвержденную ВАКом, а мелкие - могут возглавлять главные, ведущие и старшие научные сотрудники (что нашло отражение в квалификационных требованиях по этим должностям). Одновременно была предусмотрена возможность

привлечения к руководству крупными подразделениями лиц, чья научная квалификация не подтверждена наличием ученой степени. Им на срок до трех лет (время, необходимое для подготовки и защиты диссертации) могли устанавливаться оклады, предусмотренные для работников, имеющих ученую степень кандидата наук;

- существенным нововведением была должность главного научного сотрудника (доктора наук). Подразумевалось, что на этих должностях будут работать научные руководители лабораторий и отделов, освобожденные таким образом от мелкой административной работы. Более мелкие структурные подразделения в научном плане могли возглавляться ведущим научным сотрудником (доктором либо кандидатом наук). До этого возможность служебного роста сочеталась только с увеличением административной нагрузки. Здесь были взяты за основу положительные элементы эксперимента по «карповской системе»;

- упрощена система категорирования научных учреждений: было предусмотрено две категории для научно-исследовательских институтов по оплате труда работников вместо ранее имевшихся трех. При этом максимальные размеры окладов были установлены примерно на уровне окладов соответствующих работников институтов второй категории, а минимальные - институтов третьей категории. Для АН СССР был предусмотрен повышающий коэффициент 1,2;

- введены надбавки за выполнение особо важной работы на срок ее проведения и расширен круг лиц, которым устанавливались доплаты за неблагоприятные условия труда за счет включения в него работников, имеющих ученые степени;

- увеличены размеры премий работникам до 6 окладов в год, а по разработкам, превышающим мировой уровень, премии могли выплачиваться без ограничений.

В результате соотношения между заработной платой работников науки и промышленности по сравнению с предшествующим периодом стало улучшаться:

	1985г.	1986г.	1987г.	1988г.	1989г.
Промышленность	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Наука	0,96	0,96	0,98	1,1	1,6

Сыграв определенную положительную роль, указанное постановление в целом своей задачи не решило, да и в условиях советского хозяйственного механизма, по-видимому, не могло решить. Привели к этому инерционность экономической системы, сочетающаяся с инерционностью мышления руководителей научных организаций и руководителей страны.

Например, одной из идей, согласие на которую в ЦК КПСС так и не удалось тогда добиться, было введение должности «научный руководитель института». Предлагалось разделить научно-техническую компоненту (за которую должен был отвечать научный руководитель) и хозяйственные проблемы содержания организации (за которые должен был отвечать технический директор). Слово «менеджер» тогда в ходу не было.

Сегодня эта идея, но уже в совершенно извращенной форме, реализована путем реформирования РАН и создания ФАНО.

Крупным мероприятием, существенно изменившим не только принципы оплаты труда работников науки, но и в целом экономический механизм науки стал перевод научных организаций на полный хозяйственный расчет и самофинансирование или на новые методы финансирования и хозяйствования.

Суть этой системы неоднократно описывалась (см., например, Л.И.Абалкин, «Ускорение социально-экономического развития: сущность и источники». Плановое хозяйство, 1989, №3 и др.²).

За 1988-89гг. заработная плата выросла в научных, конструкторских и тех-

² Л.Клеева, А.Кулагин, Перевод научных организаций на хозрасчет в 1988-1989 годах. Экономическая политика, 2013г. №3.

нологических организациях производственных отраслей почти в 1,7 раза, в проектных и изыскательских организациях - более чем в 1,8 раза. То есть, прирост заработной платы за два года по научным и конструкторским организациям стал равен ее росту за предшествующие 25 лет, по проектным организациям - за 50 лет.

При этом произошла существенная дифференциация заработной платы в зависимости от отрасли народного хозяйства. Так, если среднемесячная зарплата работников НИИ и КБ в Миннефтепроме СССР и Минудобрений СССР составляла в 1989 году 420-460 руб., в непроизводственных отраслях - 275 руб., в Академии наук СССР - 269 руб., в академиях наук союзных республик - от 190 до 280 руб., в Минздраве СССР и Минкультуры СССР не выше 220 рублей.

Несмотря на то, что в 1989 году организации оборонных отраслей и непроизводственной сферы также перешли на новые условия финансирования и хозяйствования и начали вводить новые ставки и оклады, существенный разрыв в оплате труда работников НИИ и КБ гражданских министерств производственных отраслей и работников НИИ и КБ министерств оборонных отраслей промышленности, Академии наук СССР и академий наук союзных республик, министерств непроизводственной сферы не только сохранился, но даже увеличился:

	1985г.	1988г.	1989г.
Гражданские отрасли машиностроения	1,0	1,0	1,0
Оборонные отрасли	1,06	0,95	0,85
Академия наук СССР	1,04	0,9	0,79

Сложившееся положение с уровнем заработной платы в академической науке и НИИ и КБ оборонных отраслей промышленности стало настолько неблагоприятным, что повело к оттоку наиболее квалифицированных кадров ученых, конструкторов и технологов из этих отраслей науки и техники. Разумеется, такой отток совершенно несопоставим с масштабом утечки умов в начале перестроечного периода, однако и он привел к целому ряду негативных ситуаций.

Основными причинами сложившегося положения в академической и оборонной науке были низкая доля средств на оплату труда в бюджетных ассигнованиях, высокий удельный вес госзаказа (свыше 90%), сокращение финансирования разработок в связи с конверсией военного производства, невозможность развивать хоздоговорную деятельность из-за отсутствия интереса у предприятий к покупке результатов фундаментальных исследований.

А ведь ту же идею глобального госзаказа науке, в том числе фундаментальной, сегодня активно лоббирует Минобрнауки России.

Стремительный рост заработной платы работников научно-технической сферы во многих случаях явился следствием существенных недоработок при внедрении нового хозяйственного механизма, завышения цен на научно-техническую продукцию из-за монополизма большинства научных организаций, безответственности заказчиков этой продукции, бесконтрольности со стороны министерств и ведомств. Рост заработной платы не был подкреплен каким-либо заметным повышением научного и технического уровня разработок и проектов. Мало того, во многих случаях произошло его существенное снижение. Не увеличились также фактические трудозатраты на их проведение.

В НИИ, КБ и технологических организациях удельный вес работ, превышающих лучшие отечественные и зарубежные разработки, а также соответствующих уровню лучших отечественных и зарубежных образцов, снизился. Сократился удельный вес разработок, в которых использованы изобретения. В погоне за наращиванием объемов работ, наиболее выгодных с точки зрения поощрения, и увеличением массы прибыли в институтах и КБ увеличилось количество мелких малозначимых тем. Таким образом, хозрасчетные отношения в научно-технической сфере привели значительному уменьшению научного задела.

Проявился и еще один недостаток введенного хозяйственного механизма - снижение надежности научных результатов. Дело в том, что помимо изменения взаимоотношений с внешним заказчиком значительное число научных организаций перешло на так называемый внутренний хозрасчет: научная лаборатория - генеральный

исполнитель заказа часть выручки отдавала аналитическим, вычислительным, испытательным и другим вспомогательными подразделениям. Сколько нужно провести испытаний: одно или десять, определяла лаборатория - генеральный исполнитель (а если еще точнее - тот научный работник, который собственно и исполнял заказ). Чем меньше испытаний, тем меньше нужно отдать денег. Естественно это порождало желание обойтись меньшим числом испытаний.

В результате вольно или невольно итоговый результат оказывался недостаточно проверенным, недостаточно достоверным. По исследованиям автора это в дальнейшем вело к числу ошибочных решений на стадии конструкторских и технологических работ.

На фоне снижения показателей эффективности деятельности существенное повышение заработной платы было совершенно необоснованным. Поэтому в конце 1989г. был принят ряд решений ограничивающих выплаты из фондов оплаты труда, договорные цены на научно-техническую продукцию, уровень рентабельности разработок. Все виды материального поощрения не могли теперь превышать 11,6 должностного оклада в год, введены ограничения размеров надбавок и некоторых других видов выплат в размере 50 процентов должностного оклада, а вознаграждения по итогам за год - в размере одного должностного оклада и т. д. Сдерживанию способствовало также введение налога на прирост фонда оплаты труда.

Эти меры привели к некоторой стабилизации выплат из фондов оплаты труда. Многие министерства и ведомства СССР провели специальные заседания коллегий по вопросам наведения порядка в оплате труда работников подведомственных научных организаций, ввели особый контроль за расчетами цен на научно-техническую продукцию. Это привело к сокращению объемов выполняемых работ в стоимостном выражении, однако средства фондов оплаты труда, накопленные за два предыдущих года, позволяли многим организациям даже при уменьшении объемов работ сохранить прежний высокий уровень зарплаты работников.

Анализ структуры заработной платы работников научных и проектных организаций, проведенный нами в тот период, показал, что основная часть фонда оплаты

труда расходовалась на поощрение за количественные результаты работы - рост объемов работ и прибыли, который достигнут, во многих случаях, за счет необоснованного увеличения цены разработок. Размер средств, направляемых на премирование работников за количественные показатели работы, почти в 50 раз превышал премии за создание и внедрение новой техники.

Некоторые министерства и ведомства по согласованию с соответствующими профсоюзными органами при определении показателей премирования руководителей научных организаций исключили из числа главных критериев оценки показатель повышения технического уровня и эффективности исследований и разработок и заменили его показателем выполнения договорных обязательств и плана прибыли. В условиях монопольного положения большинства институтов и низкой требовательности заказчика выполнить такие показатели несложно.

Научные организации часто шли на прямое нарушение законодательства. В Госкомтруд СССР поступали многочисленные просьбы от организаций, министерств и ведомств о введении дополнительных надбавок директорам организаций, об исключении из предельных размеров отдельных видов поощрительных выплат. Советы трудовых коллективов отдельных организаций самостоятельно устанавливали дополнительное поощрение руководителей без разрешения вышестоящих органов.

С одной стороны в общем можно понять, почему лица высокой квалификации, умеющие делать то же, что и их зарубежные коллеги, но в отличие от них находившиеся в плохом (относительно) материальном положении, вдруг бросились зарабатывать деньги. Еще только за год до этого месячная зарплата доктора наук составляла у нас 400-600 рублей, тогда как в США аналогичные специалисты получали 4-5 тыс. долларов, а в престижных университетах еще в 1,5-2 раза больше.

С другой стороны был нарушен десятилетиями соблюдавшийся паритет между общим фондом заработной платы и суммой товаров и услуг для населения. А учитывая, что перевод на хозрасчет проходил одновременно во всех сферах, а не только в науке, это привело в конечном итоге к опустошению полок магазинов и инфляции.

В тот же период была реализована еще одна идея, хотя и не предназначенная только для науки, но тем не менее на ней заметно сказавшейся. Речь идет о праве администрации по согласованию с профсоюзным комитетом принудительно отправлять на пенсию лиц достигших пенсионного возраста. В науке это право реализовывалось не слишком активно, тем не менее средний возраст ученых, пусть и незначительно, но понизился.

Это сильно смахивает на реализованную ныне идею Минобрнауки России установить предельный возраст для директоров институтов. Причем даже не обращено внимание на результат специального исследования этого вопроса, который провел Институт проблем развития науки РАН. Было установлено, что возраст директора практически не влияет на результативность и эффективность института в целом. А вот на уровне лаборатории возраст ее руководителя заметно сказывается. По логике следовало бы омолаживать состав руководителей лабораторий, а не директоров. Сделано же в точности наоборот.

В завершение экскурса в прошлое упомянем еще об одном эксперименте - контрактных формах найма и оплаты труда.

По предложению автора этих строк было принято постановление Госкомтруда СССР и ГКНТ СССР от 26 октября 1990г. № 423/947 «О проведении эксперимента по организации и оплате труда работников научных организаций на основе контрактов».

В эксперименте участвовало более 60 научных организаций (ФИАН, ВЭИ им.Ленина и др.) и крупных вузов (МИФИ, МИИГА и др.).

В ходе эксперимента были опробованы и отработаны два вида индивидуальных контрактов: на выполнение научного исследования (применительно к специфике фундаментальных исследований) и на выполнение научно-технического проекта (применительно к прикладным исследованиям). Контракт регламентировал условия труда, размер заработной платы, продолжительность отпуска и другие трудовые вопросы взаимоотношений работника и организации. Главное отличие от обычного трудового договора заключалось в том, что в обеих формах контракта регламентировались права работника и организации на интеллектуальную собственность, полученную в ходе

выполнения контракта, вопросы авторского права, а также получения вознаграждения после реализации инновации, в том числе и в случае увольнения работника.

В эксперименте была отработана также форма коллективного контракта. Данная форма контракта применима в тех случаях, когда над выполнением проекта под руководством ведущего специалиста работает более или менее стабильная группа работников. При этом, с одной стороны предусматривались существенное расширение объема прав руководителя проекта по сравнению с обычными правами руководителя научного подразделения (по найму работников, приобретению научного оборудования, определению размеров оплаты отдельных участников проекта и др.), а с другой стороны - высокая ответственность этого руководителя.

По ходу дела эксперимент даже вышел за предписанные рамки. Напомним, что конец 80-х и начало 90-х это период массовой утечки мозгов. Множество квалифицированных и перспективных работников предпочли иммиграцию. Так вот в Физическом институте им. П.Н.Лебедева предложили и опробовали форму контракта, которая была ориентирована именно на таких «иммигрантов». Уезжающий специалист брал на себя обязательство через определенное время вернуться в родной институт, освоив за период работы за границей какие-то конкретные методики исследования, а институт со своей стороны сохранял за ним рабочее место (в отдельных случаях даже с оплатой труда), а также все социальные условия: очередь на жилье, место в детском саду и тому подобное. Тут есть много полезного и для сегодняшнего дня, но на сайте ФИАНа об этом нет ни слова.

С учетом результатов эксперимента в 1990 году в действовавший тогда КЗоТ РСФСР была внесена специальная статья о контрактах с научными работниками.

Итоги эксперимента были обсуждены и одобрены на совместной коллегии ГКНТ РФ и Минтруда РФ в начале 1992 году. Однако дальнейшего развития ни сам эксперимент, ни его результаты не получили в виду резко изменившейся социальной и политической обстановки.

ЧАСТЬ 2. Как сейчас

Разумеется, что и структура научной сферы, и ее численный состав за четверть века существенно изменились.

До 1991 года все научные организации, около 3,5 тысяч, были государственными учреждениями. Сейчас таких осталось чуть более 1,1 тысячи, то есть в три раза меньше. Три четверти из этих государственных учреждений (а если быть точным «федеральных государственных бюджетных учреждений науки») составляют бывшие академические институты, перешедшие теперь в ведение ФАНО России.

Небольшая часть бывших государственных институтов приватизировалась, сохранилась, а затем вошла в состав государственных корпораций и холдингов. Часть институтов стали унитарными предприятиями. Значительная часть научных организаций, в основном КБ, СКБ и проектных организаций, после приватизации прекратили свое существование.

Понятно, что непосредственно влиять на размер оплаты труда ученых государство может влиять только применительно к бюджетным учреждениям.

Но мы же говорим не о размерах, а о системе оплаты труда. Ясно, что в науке она должна стимулировать повышение квалификации, рост эффективности и результативности и т.д.

Объем прав руководителей акционерного общества, унитарного предприятия и бюджетного учреждения в части оплаты труда существенно различается. А поскольку изменение форм собственности (кроме академической сферы) проходило стихийно, то очень часто научные организации, занимающиеся одной и той же областью науки, находятся в «разных весовых категориях».

То есть оплата труда научного работника одинаковой результативности по одной и той же тематике в зависимости от организационно-правовой формы может отличаться в разы, что неправильно.

Дисбаланс в размерах оплаты часто пытаются объяснить тем, что у работника прикладной тематики гораздо меньше свободы: ему четко определены сроки завершения

исследования, технические и экономические требования к результату и т.д. В фундаментальных исследованиях и фронт работ, и сроки, и требования к результату определяет сам научный работник. Поэтому де он и должен получать меньше.

Определенная логика в таких рассуждениях есть. Но из нее пытаются сделать вывод, что следует уменьшить свободу научного творчества и загнать фундаментальные исследования в жесткие рамки. Именно отсюда в Министерстве образования и науки РФ выросла идея распространить на фундаментальную науку принципы государственного заказа.

Из всей прежней системы оценки уровня квалификации и, соответственно, стимулирования по заработной плате, пока еще действует Высшая аттестационная комиссия. Но и то, судя по всему эта система доживает последние, если не дни, то годы.

Теперь проследим, какие элементы прежней системы сохранились хотя бы для работников бюджетных учреждений науки.

Основополагающим здесь является Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 г. Москва "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с изменениями и дополнениями от 29 сентября 2008 г., 17 декабря 2010 г., 16 мая, 26 сентября 2012 г., 28 января 2013 г. и от 14 января 2014 г.

Даже уже из названия понятно, что речь идет о совершенно различных по характеру труда категориях работников. Соответственно, специфика науки в столь комплексном документе в достаточной степени не может быть учтена.

Рассмотрим подробнее какую же систему (или точнее – системы) оплаты труда установило указанное Постановление Правительства.

1.³ Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (далее соответственно - работники, учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Нужно отметить два момента.

С одной стороны сохранены прежние системы, введенные в 1957 и в 1985 годах, надбавки и доплаты соотнесены с компенсацией и стимулированием. То есть это те же надбавки за неблагоприятные условия труда и за особо важные работы, которые были и раньше. То, что теперь они названы «выплатами», не принципиально.

С другой стороны, предусмотрено, что эти выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Соответственно у федеральных органов государственной власти, в чьем ведении находятся научные организации практических прав в части регламентирования системы оплаты труда нет. Точнее, практически нет, если не считать систему трёхсторонних соглашений. Но при этом трёхсторонние соглашения, например, в системе Минздрава России и ФАНО России, естественно будут отличаться. Соответственно принципы назначения стимулирующих выплат в научных учреждениях медицинского профиля Минздрава России и в таких же научных учреждениях ФАНО России, тоже будут отличаться, что плохо.

Казалось бы стимулирующие выплаты следует сопоставить с Приоритетными направлениями развития науки, технологий и техники в Российской Федерации или Перечнем критических технологий Российской Федерации, утвержденных, напомним, Президентом России. Конечно, эти перечни можно и нужно критиковать, но то, что

³ Курсив – текст Постановления Правительства России.

Правительство РФ вообще не обратило внимание на решение Президента России, более чем странно. Помимо этого, какой-либо роли РАН (в ее нынешнем виде) в этом процессе вообще нет. А ведь именно РАН, которая отвечает за прогноз развития науки, и должна если не определять, то уж во всяком случае рекомендовать, исследования в каких направлениях следует стимулировать.

2. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;*
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;*
- в) государственных гарантий по оплате труда;*
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;*
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;*
- е) примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;*
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;*
- з) мнения представительного органа работников.*

Руководствуясь пунктом «е» ФАНО России выпустило свое Примерное положение, о котором мы расскажем ниже. Но здесь опять тот же дефект: примерные положения об оплате труда научных работников в системе Минздрава, Минкультуры, ФАНО и т.д. будут отличаться. Соответственно будет отличаться оплата труда научных работников, даже занимающихся одной и той же тематикой.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Пункт 5 внешне выглядит очень демократичным – коллектив все решает сам.

В институте один научный работник работает над темой, которая попадает под Приоритетное направление развития науки, технологий и техники в Российской Федерации, утвержденных, напомним, Президентом России. Другой научный работник работает над темой, которая этому не соответствует.

Получается, что коллектив вправе первому работнику не устанавливать выплату за наиболее важную работу, а второму установить. Логика здесь очевидно нарушена.

Что касается выплат компенсационного характера, то здесь сохранен принципиальный недостаток советской системы. При наличии компенсации за вредные условия труда, особенно если она достаточно значительна, работник объективно не заинтересован предложить что-либо, что бы на его рабочем месте условия труда стали более безопасными.

6. Зарплата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым

договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Здесь упущено из вида сразу несколько моментов.

Во-первых, не очень понятно, что такое выплаты компенсационного характера, применительно к руководителю учреждения. Вряд ли он работает во вредных условиях. Хотя нервозности ему конечно же хватает.

Что же касается стимулирующих выплат, то их целесообразно соотнести с развитием учреждения. Сейчас получили распространение так называемые дорожные карты, то есть набор показателей, утвержденных вышестоящим органом государственной власти, которые учреждение должно достигнуть в определенном году. Но тогда контроль решения вопроса о том, достигло ли учреждение утвержденного показателя, именно за этим органом власти. Очевидно, что такой контроль будет делаться по итогам года. Тогда поощрение должно быть в форме годовой премии, а не постоянной выплаты.

Во-вторых, установлено, что должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, составляет до 5 размеров средней заработной платы основных работников.

Трудовой договор составляется на будущий период, средняя заработная плата работников определяется по прошлому периоду. Как она будет меняться, расти или падать, заранее не известно. Очевидно, что оклад будет определяться «на глазок».

Далее. Оговорен только оклад. А поскольку есть компенсационные и стимулирующие выплаты, да плюс премии, то реальный заработок руководителя может быть хоть в 100 выше основного персонала. Что в реалии и происходит.

На самом деле со средней заработной платой в коллективе нужно сравнивать заработную плату, а не оклад директора. Может быть такое соотношение сделать не 5 к 1,

а, например, 10 к 1, но уж во всяком случае заработок, а не оклад.

В-третьих. Вообще упущен вопрос о зарплате административно-управленческого персонала учреждения. В США, например, уровень его оплаты не может превышать 1,65 уровня оплаты рабочего средней квалификации. Подчеркнем, что и здесь речь идет именно об уровне оплаты, а не только об окладе.

Разумеется, начальнику отдела снабжения или своему секретарю директор будет платить меньше, чем себе. Но при этом их заработок может в разы превышать заработок заслуженного доктора наук.

7. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Посыл в принципе правильный, вопрос давно назрел. Напомним, что Росстат использует термин «исследователь». Под этим имеются в виду работники, непосредственно занятые в исследовательском процессе. Сейчас, например, при оценке результативности одним из основных показателей является публикационная активность в расчете на одного исследователя. Соответственно есть стремление уменьшить знаменатель дроби, вычеркнув из списка исследователей всех, кого можно.

В научных организациях должности называются «научный сотрудник», «программист», «инженер-конструктор» и т.д. Относится ли та или иная должность к основному персоналу давно нужно было определить. Плохо только то, что Правительство на себя это не взяло, а поручило ведомствам. В разных ведомствах будет разный перечень. А поэтому Росстат на эти перечни внимание не обратит. Соответственно вопрос решен не будет.

Пропустим несколько пунктов, которые для нашего анализа не столь важны и перейдем сразу к пункту 11.

11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, - также средства государственных внебюджетных фондов), направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

Здесь в явном виде сохранен один из принципиальных дефектов оплаты труда, существующий еще с советских времен – высокий уровень текущих премий и поощрений. Этот дефект неоднократно критиковался в специальной литературе.

Так, в США на текущие премии и стимулирующие надбавки расходуется не более 10% фонда оплаты труда. Практика развитых стран показывает, что высокий должностной оклад в сочетании со срочным трудовым договором (контрактом) значительно сильнее стимулирует реальные научные достижения, чем премиальная система с сочетанием с бессрочным трудовым договором в РФ.

Вместе с тем выплаты авторам-разработчикам за конкретные экономически эффективные инновации во всех странах установлены (часто законодательно) в виде доли полученного экономического эффекта, полученного в реальном производстве: в США – 12,5%, в Германии – 10% и т.д. Помимо этого действуют и поощрительные системы для научных организаций в целом, в случае если инновация реализована в данной стране, а не

за рубежом. У нас этого пока нет.

То есть опыт стран с развитой экономикой не учтен.

Не учтен даже собственный опыт стимулирования гарантированного экономического эффекта при внедрении результатов разработок по примеру Сибирского отделения Академии наук, о котором мы рассказали в первой части статьи. А ведь там было много интересного и полезного.

Опустимся теперь с уровня Правительства России на уровень ведомства. Именно ведомствам поручено было утвердить примерные положения об оплате труда. А поскольку, как уже говорилось, три четверти всех государственных научных организаций ныне подведомственны ФАНО России, то сосредоточим свое внимание на приказе Федерального агентства научных организаций от 25 ноября 2014 г. N 38н "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций" зарегистрированном в Минюсте РФ 24 декабря 2014 г.

Обратим внимание на название приказа и, соответственно на заголовок примерного положения. Здесь говорится о «учреждениях сферы научных исследований и разработок». Сравним это с распоряжением Правительства России, которым утвержден перечень организаций, подведомственных ФАНО.

В этом распоряжении все организации, переданные в ФАНО поделены на несколько групп. Одна из них называется «Научные организации». Группы организаций, которые были бы обозначены как «сфера научных исследований и разработок» там нет.

Разумеется среди организаций, которые перечислены Правительством России в разделе «научные организации», есть как бюджетные учреждения, так и унитарные предприятия. По смыслу вроде бы организация, имеющая в своем титуле слова «федеральное государственное бюджетное учреждение» должна применять Примерное положение, а если в титуле есть слово «предприятие», то нет.

Но ведь это юридический текст. Должен быть однозначно определен перечень

организаций, на которых Примерное положение распространяется, а на кого нет.

Но беда не в этом. Мы уже затрагивали вопрос о том, что научные работники одинаковой квалификации, работающие над одной и той же тематикой, в зависимости от организационно правовой формы своего института могут иметь заработок, отличающийся в разы, а это может привести к социальной напряженности между коллективами.

И еще. Сейчас ФАНО активно пытается объединять даже совершенно разнопрофильные институты в федеральные исследовательские центры, организационно-правовой статус каковых вообще пока не определен. Будет ли на них распространять Примерное положение не понятно.

Перейдем теперь к тексту самого Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций.

Поскольку оно разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 с учетом рекомендаций Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. N 01/8393-АВ) с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н, то в нем не только повторены все ошибки Правительства России, о которых выше мы уже говорили, но добавлены и новые.

Вот, например, следующий тезис: *«Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами*

учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором».

Во многих научных организациях существенная часть фонда оплаты труда – средства полученные по грантам из фондов поддержки научных исследований – РФФИ, РГНФ и др. Грант, как всем хорошо известно, получает исследовательский коллектив или даже отдельный ученый, а не научная организация в целом. Если при выполнении гранта получена экономия фонда заработной платы, то по логике определить порядок ее использования должен такой коллектив или ученый, а не все остальные работники института через коллективный договор.

Другой пример: «Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится».

Здесь весь вопрос в специальной оценке условий труда, то есть в сертификации рабочих мест. И дело не только в том, что такая сертификация требует значительных финансовых затрат, но при этом как правило федеральным органом власти не финансируется. Но еще и в том, что при указанной формулировке руководство учреждения не заинтересовано в проведении сертификации. Повышения размера оплаты ведь может быть минимальным.

Третий пример: «В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (приведен еще ряд нормативных актов) работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы».

Минсоцразвития России конечно очень авторитетная организация, но тем не менее ниже Президента Российской Федерации. Если Президент РФ определил Приоритетные направления развития науки, то хотя бы упомянуть их в перечне выплат стимулирующего характера следовало бы обязательно. Тем более это должно было сделать ФАНО России в силу специфики отрасли, которой оно руководит. Но ФАНО этого не сделало.

Более того, этого не сделано даже в пункте 30.1, которым рекомендован перечень надбавок для работников научных учреждений.

Когда федеральный орган власти полностью игнорирует решения Президента страны, кроме удивления это ничего не вызывает.

Помимо этого целый ряд принципиальных вопросов найма и оплаты труда ученых, заложенных еще в 1957 году, не нашли своего отражения в Примерном положении, то есть остались без изменения. Целесообразно ли это?

Думается, что приведенных примеров вполне достаточно, чтобы сказать о не вполне удовлетворительной системе оплаты работников науки, сложившейся сейчас в Российской Федерации.

Сохранив значительный ряд черт советской системы оплаты труда, причем не самых лучших, новая система не учитывает не только опыт развитых стран, но и собственный российский опыт. Она по существу не стимулирует ни рост квалификации, ни высокую результативность, ни инновационную активность, ни, наконец, даже интересы государства.

ЧАСТЬ 3. Проблемы и перспективы

Мы уже говорили, что основные принципы оплаты труда научных работников должны быть одинаковыми во всех научных организациях, независимо от их организационно-правовой основы.

Первый из них - о целесообразности существования категорий институтов по оплате труда.

Напомним, что в СССР категории присваивались по важности тематики для государства, а сейчас по результатам оценки. Если вопрос для государства важен, то платить за его решение ученому нужно больше. Это, надеюсь, очевидно.

Есть ли сегодня у Российской Федерации какие-либо приоритеты в сфере науки?

Конечно. Еще раз только подчеркнем, что как сам набор приоритетов и критических технологий можно и нужно критиковать, также как и механизмы их выработки.

Главное, что в условиях глобализации они все время меняются, а необходимость срочного решения некоторых из них часто обостряется. Появились, например, срочные вопросы импортозамещения.

Стало быть в новых условиях категорию нужно присваивать не бессрочно, как было в СССР, а на несколько лет с учетом периодически корректируемых важнейших направлений науки и перечня критических технологий.

Нужна ли какая-то система контроля и периодической оценки работы институтов? Целесообразно ли объединить принципы присвоения категорий по оплате труда в зависимости от важности тематики с периодической оценкой результативности? Да, наверное.

Но при этом главным в процессе оценки было выявление недостатков и проблем конкретной научной организации и научной сферы в целом, мешающих качественно выполнять те обязанности, которые на нее возложены государством. Итогом оценки должны быть меры по улучшению деятельности научной организации, в каком-то смысле, выбор методов ее «лечения».

В большинстве случаев вполне достаточно, чтобы сам институт имел возможность оценить свою результативность и ее динамику на фоне других аналогичных институтов, провести самооценку, принять меры по устранению недостатков, не ожидая какой-либо формальной оценки сверху.

Мелочная опека институтов под флагом оценки, а тем более присвоение некоего клейма-категории, без принятия мер по исправлению ситуации, приводит к

дестабилизации ситуации в коллективах, а в итоге к снижению результативности и эффективности. Что сейчас и имеет место.

Научная сфера есть единый организм дополняющих друг друга структурных единиц – институтов. Эти структурные единицы могут и должны по мере развития науки непрерывно создаваться или упраздняться. Но научная сфера должна продолжать работать именно как единый организм.

Соответственно нужно оценивать не только сами институты, но и научные направления, которыми эти институты занимаются, каждое направление в отдельности и всю их совокупность. Если уподобить все научные направления страны концертному органу, то все регистры и все трубы должны звучать в унисон, не должно быть двух одинаковых труб, и не должно быть пробелов в их наборе хотя бы по тем направлениям, которые страна объявила приоритетными и критическими.

Вывод - методы и процедура оценки результативности требуют радикального пересмотра.

Среди методов «лечения» естественно будет и кадровое обновление. А это ставит вопрос о целесообразности сохранения существующего с 1957 года обязательного конкурса при занятии вакантной должности научного сотрудника.

Ни для кого не секрет, что в подавляющем большинстве случаев, прежде всего при необходимости повысить в должности вполне успешно работающего сотрудника, объявление конкурса – просто фикция. Каждый назовет примеры, что если на конкурс подал заявку «посторонний», конкурс отменяется, либо посторонние кандидатуры просто отбрасываются.

Абсолютно аналогична ситуация создания нового структурного научного подразделения. Директор института может менять структуру по своему усмотрению. А права повысить, например, ведущего научного сотрудника до руководителя нового подразделения без конкурса он почему-то лишен. Отсутствие логики очевидно.

Таким образом в успешно работающем институте, а следовательно, успешно справляющихся со своими обязанностями директоре и ученом совете, конкурс в

большинстве ситуаций ныне потерял какой-либо смысл.

Оставшиеся 10-15 процентов случаев обычно связаны с открытием в институте нового научного направления, для которого необходимых «местных» специалистов нет, либо их недостаточно. Вот здесь конкурс целесообразен.

Вывод второй - для успешно работающих научных организаций действующие правила конкурса следует изменить, упразднив его обязательность.

Теперь о слабом институте, получившем при оценке результативности «неуд». Пусть даже такую оценку получили только часть подразделений.

Здесь требуется более радикальное кадровое обновление. (Случаи ликвидации или присоединения проштрафившегося к более сильному мы здесь не рассматриваем). Кому доверить процедуру обновления кадров? Тому директору и тому ученому совету, которые довели коллектив до отрицательной оценки?

Замена директора мало, что решает. Процедуру конкурса по действующему положению осуществляет ученый совет. В его состав почти наверняка входят и руководители тех самых подразделений, из-за которых институт получил плохую оценку. Они должны будут голосовать за новую кандидатуру на собственное место.

Конечно, состав ученого совета можно поменять, но это требует нескольких месяцев. При этом «старые» кадры по понятной причине работать перестанут, а «новых» еще нет. Институт войдет в ступор.

Вывод третий - и здесь процедура конкурса требует радикального пересмотра.

И еще один момент. Положением предусмотрена публикация объявлений о конкурсе на вакантную должность. Это, конечно, соблюдается, но объявления, как правило, публикуются в местной печати, либо в газете «Поиск», имеющей мизерный тираж и ограниченное распространение.

Сегодня мобильность населения совершенно иная, чем в советский период. Гораздо логичнее публиковать сведения о вакансиях в Общероссийской базе вакансий (портал «Работа в России» - trudvsem.ru/facilities). Тогда можно надеяться, что на объявление откликнутся не только специалисты, проживающие в Российской Федерации, но и из

стран СНГ, а также ранее уехавшие в США, Канаду, Китай или Европу.

В первой части статьи мы уже упоминали, что постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 мая 1985 г. № 462 «О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности» введенная в 1957 году система периодических конкурсов для научных работников была заменена на периодическую аттестацию.

Система аттестации за последние годы тихо умерла. При этом с водой оказался выплеснутым и ребенок.

Главным в этой системе был не сам принцип периодичности оценки. Главным было то, что по результатам аттестации плохой работник мог быть уволен. При существовавшей в то время (да и сейчас) системе бессрочных трудовых договоров это была попытка приблизиться к распространённой во всем мире системе контрактного найма.

Обратим внимание на оба эти момента.

Сначала об оценке отдельного научного работника.

Специалистами по наукометрии в последние несколько десятилетий делались неоднократные попытки предложить какие-либо формализованные показатели, позволяющие оценить вклад в науку: публикационная активность, индекс цитируемости, индекс Хирша и т.д. Однако в целом в научной среде эти формализованные показатели не получили поддержки. И это легко объясняется тем, что все эти показатели так или иначе основаны на данных в международных информационных системах Web of Science, Scopus и др. Сами же эти системы отражают лишь часть научного спектра, а по научным публикациям российских ученых вообще учитывают менее 10 процентов публикаций.

Поэтому в подавляющем большинстве развитых стран основой оценки вклада ученого в развитие науки считают не формальные показатели, а экспертную оценку. Так, например, в Великобритании специально оговорено, что формальные показатели могут рассматриваться лишь как информация для экспертов.

Вывод четвертый - вопрос здесь не в том, следует ли нам переходить на экспертную оценку, итак ясно, что нужно, а в том, как избежать тех ошибок, о которых мы уже говорили, рассказывая о «карповской» системе оплаты труда.

Теперь о принципах найма ученых.

Многokратно проверено, что повышение оплаты труда без одновременного четкого регулирования прав и обязанностей работников дает лишь кратковременный (исчисляемый месяцами, а не годами), стимулирующий эффект.

А именно такое простое повышение предусмотрено майскими указами Президента РФ. Разумеется от Президента страны не следует ожидать знания нюансов найма одной из многочисленных профессий, существующих в России. Тем более он не обязан знать сложившиеся в мире принципы оплаты труда аналогичных работников. Но советники, помощники и консультанты, подсказывающие необходимость подобной записи в указе, очевидно проявили непрофессионализм.

Гражданский кодекс Российской Федерации частично регламентирует права и обязанности физических и юридических лиц, возникающих при создании объектов интеллектуальной собственности и реализации прав на эти объекты. Однако в Трудовом кодексе Российской Федерации данные вопросы не нашли никакого отражения, а потому они, как правило, не отражаются в трудовых договорах с научными работниками, а если и отражаются, то в каждой научной организации по своему.

Кроме того обязательства сторон, отраженные в трудовом договоре по действующему в РФ законодательству прекращают свое действие в случае увольнения работника. А, например, реальная прибыль, полученная организацией за продажу лицензии, может быть получена после увольнения работника. Он в этом случае вообще не будет вознагражден за высокий результат своей научной деятельности.

К слову «контракт» применительно к директору института все уже привыкли. А применительно к научным работникам этого слова, как бы это помягче сказать, стесняются. Мировая практика у нас пока не применяется, хотя необходимость вхождения в мировую научную сферу и провозглашена.

Объекты интеллектуальной собственности создает именно научный работник, а не директор. Следовательно необходимость урегулирования прав и обязанностей сторон в первом случае гораздо важнее, чем во втором.

Вывод пятый - по всей видимости, следует вернуться к итогам эксперимента по контрактным формам найма ученых с учетом мирового опыта, новых правовых и экономических условий, существующих в Российской Федерации. В том числе следовало бы решить вопрос о внесении в Трудовой кодекс РФ специальной статьи о контрактах с научными работниками.

Форма трудового договора – только часть вопроса.

Во всех развитых странах принципы оплаты труда и критерии принятия соответствующих решений существенно различаются для научных работников, занимающихся фундаментальными исследованиями, и исследователей в области прикладной, опытно-конструкторской и технологической тематики. У нас, как это констатировано во второй части статьи, никаких видимых различий нет.

Для научных работников, занимающихся фундаментальными исследованиями, во всех без исключения развитых странах и в Российской Федерации, сложились сходные правила и принципы оплаты труда, а также принципы повышения оплаты работникам, достигших высоких результатов в научной деятельности, и стимулирования повышения уровня научной квалификации. Основой такой системы служит экспертная оценка специалистов соответствующей области знаний.

В РФ такие принципы повышения оплаты труда действуют применительно к сложившейся системе уровней квалификации научных работников: кандидат наук, доктор наук, член-корреспондент Академии наук, действительный член (академик) Академии наук.

Несмотря на известные случаи неправомерного присвоения ученых степеней (в основном соискателям, не работающим в научных организациях или вузах), в целом сложившаяся система в научной среде пользуется авторитетом, хотя работа ВАКа и нуждается в определенном совершенствовании. Целесообразно также уточнить критерии

присвоения степени или звания и отказаться от присвоения ученых степеней и званий лицам, не работающим в научных организациях или вузах. А вот систему поощрения для ученых, перешедших на производство для внедрения своей инновации, следовало бы восстановить, как это было в СССР с 1957 по 1985 годы, а сейчас есть во Франции.

К существенному дефекту существующей в РФ системе оплаты труда можно отнести недостаточный разрыв стимулирующей части оплаты труда (дифференциация в размере оклада) между кандидатами и докторами наук. По статистике лишь каждый десятый кандидат наук защищает докторскую диссертацию, тогда как разница в окладе исчисляется лишь единицами процентов. Целесообразно существенно увеличить стимулирующую часть должностного оклада, доведя ее до 2-3 кратного разрыва между не имеющим ученой степени и кандидатом наук и пяти-шести кратного разрыва у кандидатов и докторов наук;

Другой дефект системы стимулирования научных работников в РФ, состоит в фактическом отсутствии таковой для специалистов, удостоившихся высокого международного признания (например, получивших Нобелевскую премию), либо отмеченных премиями или призами в рамках действующей в нашей стране системы.

В РФ существуют различные премии и призы: премии Президента и Правительства Российской Федерации, золотые медали Российской академии наук и т.д. Однако как международные, так и отечественные премии сегодня не сказываются на размере должностного оклада и являются разовыми выплатами.

Целесообразно предусмотреть определенную стимулирующую доплату к должностному окладу для лиц, удостоенных соответствующей премии или приза.

Третье. В РФ действует система почетных званий «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный деятель науки и техники» и др. Однако эти звания сегодня не сказываются на размере должностного оклада.

Целесообразно предусмотреть определенную стимулирующую доплату к должностному окладу для награжденных.

Вывод шестой – принципы оплаты труда научных работников, занимающихся

фундаментальными исследованиями, нуждаются не ломке, а в систематизации, хотя и здесь целесообразен переход на контрактную основу.

Для исследователей в области прикладной, опытно-конструкторской и технологической тематики общемировой практикой является стимулирование конкретных инноваций в производство, то есть оплата за результат. Здесь действуют три основных принципа:

- 1) заказчик хочет получить и оплатить конкретный результат. Даже в тех случаях, когда конкретные требования сформулировать затруднительно, заказчика интересует не процесс научного творчества или размеры окладов исполнителей, а общая стоимость работы и полученные результаты, пусть даже отрицательные. Поэтому высокие результаты в предыдущих проектах ни в одной стране не увязываются с размерами окладов в текущем проекте, а целиком определяются его договорной стоимостью. Разумеется, сама это договорная стоимость существенно зависит от предыдущих достижений;
- 2) основное отличие и недостаток российской системы для этой категории специалистов проявляется в структуре заработной платы, в распределении фонда оплаты труда по конкретному проекту.

Мы уже упоминали, что выплаты авторам-разработчикам за конкретные экономически эффективные инновации во всех странах установлены (часто законодательно) в виде доли полученного экономического эффекта, полученного в реальном производстве: в США – 12,5%, в Германии – 10% и т.д. Одновременно в этих странах действуют поощрительные системы для научных организаций если инновация реализована в данной стране, а не за рубежом.

Это нам обязательно нужно перенимать. Тем более следует использовать собственный опыт в этом вопросе. Мы об этом говорили в первой части статьи.

- 3) в последние годы в оборонной тематике стал возрождаться корпус главных конструкторов. Им даются широкие права и сочетания с высокой персональной

ответственностью. Для крупных стратегически важных проектов это совершенно правильно.

А вот на более мелком уровне нет ни прав, ни ответственности. А если даже в договоре какая-то ответственность предусмотрена, то это ответственность института, а не руководителя проекта. И прав у руководителя проекта тоже нет никаких. Для того, чтобы купить, например, измерительный прибор, необходимо пройти длинную бюрократическую сеть, заполнить нескончаемое количество бумаг и затратить уйму времени. Пригласить стороннего специалиста для разовой консультации и ее оплатить руководитель проекта тоже сам не может.

Около двух лет назад этот вопрос был поднят на встрече молодых ученых с В.В.Путиным. Президент РФ дал соответствующее указание. Не сделано ничего.

Вывод седьмой – принципы оплаты исследователей в области прикладной, опытно-конструкторской и технологической тематики менять следует достаточно радикально с учетом как мирового, так и собственного опыта.

Что же можно сказать в итоге.

Введенная система оплаты труда ученых не учитывает не только мировые тенденции, но и собственный российский опыт, не стимулирует ни рост квалификации, ни высокую результативность, ни инновационную активность.

Простой пересмотр недавно введенной системы оплаты почти ничего не даст. Необходима комплексная программа изменения действующих законов, в том числе Трудового кодекса, предусматривающая введение контрактной форм найма научных работников, законодательства о госзакупках, Налоговый кодекс (с целью стимулирования использования инноваций именно в России, а не продажи лицензий за рубеж), а также коренное изменение принципов оценки результативности научных организаций.