

«Переход на новую систему оплаты труда федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования»

Интернет-пресс-конференция заместителя министра образования и науки Российской Федерации — Владимира Миклушевского

ВЕДУЩИЙ: Здравствуйте, уважаемые коллеги. Пресс-центр РБК начинает интернет-пресс-конференцию заместителя министра образования и науки Российской Федерации — Владимира Владимировича Миклушевского. Тема сегодняшней конференции: «Переход на новую систему оплаты труда федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования». Уважаемый Владимир Владимирович, Вам слово



В. МИКЛУШЕВСКИЙ

— Прежде всего разрешите поблагодарить уважаемое информационное агентство за предоставленную возможность выступить и подробно осветить заявленную тему. Я бы хотел начать с истории вопроса — почему сейчас стало необходимым переходить на новую оплату труда в бюджетной сфере. Я думаю, что вы знаете, что с 1992 г. вся бюджетная сфе-

ре работает по оплате труда по так называемой тарифной сетке, которая на самом деле является неким уравнивающим механизмом для всей страны, для всех отраслей и по сути не делает различий между работниками этих отраслей. Но в силу того, что все мы понимаем, что в жизни такого происходить не может, и жизнь как раз это показала, потому что с 1992 г. единая тарифная сетка обросла более 1000 нормативно-правовых актов, которые вносили в нее те или иные изменения. Среди наиболее типичных примеров, касающихся системы образования, я назову, например, в законе об образовании присутствует норма о 40 и 60% надбавки за должности доцента и профессора и так далее.

Иными словами, разными законодательными или нормативными актами делались попытки ввести дифференциацию, которая по жизни необходима, все это понимают. Вторая отрицательная вещь, которую содержала в себе единая тарифная сетка, по сути она не содержала никаких стимулирующих механизмов, которые позволяли бы работнику трудиться лучше. Как бы ты не трудился, ты получишь один и тот же оклад или точнее тариф по своему разряду ЕТС. Кроме того, разница оплаты по разряду ЕТС была маленькой, что тоже не стимулировало работ-

ников к повышению квалификации, продвижению к следующему разряду тарифной сетки или, скажем, мало стимулировало. Вот эти несколько причин заставили руководство страны по иному посмотреть на эту проблему и принять решение. Я напомним, что решение было принято: чуть менее года назад — 22 сентября 2007 г. вышло постановление правительства №605, которое собственно и положило начало работы по переходу на новую оплату труда.

В этот год все федеральные ведомства над этой проблемой работали, и в августе 2008 г. вышло Постановление Правительства №583, которое уже конкретизировало, уточнило какие-то моменты. Прежде всего надо начать с главного — для чего это, собственно, нужно. Как мы, например, как федеральный орган, отвечающий за развитие образования и науки в стране, оцениваем необходимость, своевременность и нужность введения этой новой системы и на что она прежде всего направлена. Я думаю, что направлена она на предоставление качества тех услуг, которые предоставляют сегодня образовательные научные учреждения. И это главное, ради чего стоит затевать всю эту реформу. Потому что наша задача при переходе на новую систему оплаты труда, создать условия для людей,

которые трудятся качественнее и интенсивнее, чтобы они были в этом заинтересованы. И, как мы все с вами понимаем, тогда мы можем надеяться на то, что и качество в целом тех образовательных или научных услуг, которые предоставляет то или иное учреждение, возрастет.

Что принципиально нового будет заложено в систему оплаты труда, которая вводится с 1 декабря текущего года. Прежде всего она будет строиться по ведомственному принципу. Это та модель, которая заложена и в 605-м Постановлении Правительства, и в 583-м. То есть не отраслевой, подчеркиваю, а ведомственный принцип: каждое ведомство делает примерное положение об оплате труда для своих учреждений, которые в их ведении находятся. Аналогично Минобрнауки и подведомственные службы и агентства — Рособразование, Роснаука, Рособназдор и Роспатент — сделали такие примерные положения. Основные принципы, которые были заложены там, я хотел бы здесь осветить. Прежде всего, разрабатывая эти примерные положения, мы старались уйти от жесткой регламентации. На эту тему было много разговоров, конструктивных споров, различных мнений, но все-таки мы пришли к пониманию, что должны доверять руководителям наших учреждений и предоставить им возможность и гибкость в принятии собственных систем оплаты труда.

Такие правила мы сейчас разрабатываем и намерены внедрить эту норму уже с 1 декабря, то есть по результатам работы учреждений за 2008 г. На первом этапе это будет касаться учреждений высшего и среднего профессионального образования, потому что мы хотим испробовать эту систему. Таким образом, введение новой системы оплаты труда позволит руководителю более гибко формировать штат работников, оптимизировать численность. Причем, когда я говорю слово «оптимизация», то не предполагаю обязательного со-

ращения, как многие автоматически думают. Может быть ситуация, при которой будет увеличение численности каких-то подразделений, где это будет нужно. Есть подразделения, которые хорошо работают, зарабатывают средства и не только за счет бюджета, но и имеют какие-то внебюджетные источники, почему бы там не увеличить штатную численность? Я считаю, что это совершенно справедливо, адекватно, но решать это должен руководитель.

Сейчас мы обсуждаем вопрос, который, наверное, многих волнует, касающийся включения в штатное расписание внебюджетных работников. Многие вузы и средние специальные профессиональные учебные заведения имеют такую возможность. Работаем над решением этой проблемы прежде всего для системы высшего профессионального образования, потому что там свыше 123 тыс. работников только по системе Рособразования, в других ведомствах — соответствующее количество, которые на внебюджетных штатных должностях. Но штатное расписание в любом случае будет одно. Фонд оплаты труда, который в учреждении есть, будет распределяться по единым правилам, то есть не будет людей, которые на бюджете сидят или на внебюджете. Будут финансируемые ставки, по крайней мере, мы так предлагаем, которые будут профинансированы за счет бюджетных средств, и будут ставки, которые будут финансироваться за счет внебюджетных средств. Мы сейчас соответствующие предложения в правительство внесли для того, чтобы эта норма действовала и чтобы мы могли тех работников, которые трудятся в высших учебных заведениях (их очень много в научно-исследовательских подразделениях, которые в основном являются внебюджетными), чтобы мы могли гарантировать, что с ними ничего страшного не произойдет.

Теперь я хотел бы остановиться на этапах, которые нам предстоит

пройти. Дело в том, что мы всегда говорим про 1 декабря, но работа, причем самая активная, должна вестись уже сейчас. По действующему трудовому законодательству нужно предупредить своих работников в подведомственных учреждениях (имеются в виду руководители учреждений) об изменении существенных условий трудового договора за 2 месяца. Поэтому для того, чтобы это успеть сделать, учреждения должны разработать положение об оплате труда, согласовать его с представительным органом, то есть с профсоюзом, и, во-вторых, сделать новую редакцию по сути коллективного договора, потому что, как вы знаете, положение об оплате труда является приложением к коллективному договору. Вот два обязательных действия, которые надо успеть совершить. Понятно, что им должна предшествовать довольно объемная счетная работа. Это означает, что каждое учреждение должно очень точно оценить свои возможности. Потому что, еще раз оговорюсь, мы предоставляем довольно большие свободы в этой части руководителю, но он должен грамотно этой свободой воспользоваться, чтобы не получилось так, что он насчитает такие оклады, что потом их выплачивать не сможет.

На мой взгляд, мы не должны бояться, что руководитель учреждения вдруг каким-то образом обидит своих работников. Я объясню, почему. По постановлению № 583 положение по оплате труда, принимаемое в том или ином учреждении, должно быть обязательно согласовано с представительным органом. Мы знаем, что в большинстве это профсоюзные организации, поэтому, на мой взгляд, эти опасения лишены оснований. Положения уже в конкретном учреждении по оплате труда будут содержать три составляющие, из чего будет складываться оплата труда работника. Прежде всего это оклад. Примерные положения, которыми будут руководствоваться руководители учреждений, содер-

жат следующий принцип — оклад устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы. Мы считаем это важным, потому что хотели уйти от того большого количества ступенек, которые содержала тарифная сетка. Дело в том, что разница между окладами должна быть существенной, она должна стимулировать работника повышать свою квалификацию. Это первый принцип.

Таким образом, каждое учреждение установит для каждого квалификационного уровня, к которому относятся те или иные должности, соответствующий оклад. Вторая составляющая заработной платы работника — это компенсационные выплаты за внеурочную работу или северные коэффициенты, то есть выплаты, которые установлены действующим законодательством. И, наконец, самая важная часть, ради которой наверное эта реформа и затевалась, это стимулирующая часть оплаты труда. Вот здесь мы ввели некоторый переходный период, который будет составлять один год, и написали в своем примерном положении, что с 1 января 2010 г. не менее 30% фонда оплаты труда должно направляться на стимулирующие выплаты. Это как раз тот механизм, который позволит платить больше тем работникам, которые работают качественнее, интенсивнее и лучше. Здесь нечего добавить, потому что это принципиально. Очень часто задают вопрос о гарантиях.

Я, во-первых, хотел сказать, что в постановлении № 583 заложено, что работник при переходе на новую систему оплаты труда, то есть с 1 декабря 2008 г. не может получать меньше той зарплаты (без учета стимулирующих выплат), которую он получал на тот момент, когда учреждение не перешло на новую систему оплаты труда. Это важная гарантирующая норма. И второй момент гарантий, который будет касаться всех работников без исключений, это введение с 1 января 2009 г. нового ми-

нимального размера оплаты труда 4330 руб. Вот две нормы, которые будут гарантировать любому работнику, что он не будет получать меньше определенного уровня. Очень важная норма, которая содержится в постановлении № 583, это то, что руководитель учреждения будет получать до 5 окладов (это будет устанавливать учреждение) среднемесячной оплаты основного персонала. Таким образом, руководитель напрямую заинтересован, чтобы оплата труда его подчиненных росла, так как от этого будет зависеть и его уровень оплаты. И еще одно нововведение, о котором я не могу не сказать. В постановлении № 583 предусмотрена ситуация, что учредитель вправе централизовать до 5% фонда оплаты труда. Мы этим правом намерены воспользоваться для того, чтобы потом в зависимости от результатов работы учреждения направить эти средства на оплату труда как руководителя учреждения, хорошо работающего, так и его работников.

Вообще эта работа очень индивидуальна. Мы сознательно пошли на предоставление этой свободы, потому что учебные заведения находятся в разных климатических зонах и часовых поясах, но и отличаются по своему профилю, имеют разное соотношение бюджетных и внебюджетных доходов, и много других различий. Поэтому сравнивать их невозможно. Но я хотел сказать, что предоставление свободы (чтобы не сложилось впечатления, что мы все отдали на откуп учреждениям, а они что хотят, то и делают) помимо положений министерство и подведомственные службы утвердили и направили на согласование в Минздравсоцразвития два приказа. Один утверждает примерный критерий оценки эффективности деятельности самого учреждения, на основании которых будет оцениваться деятельность учреждения и распределяться 5% централизованных средств. Второй перечень — это примерные критерии эффективности ра-

ботников учреждений исходя из видов деятельности, потому что понятно, что научных работников оценивают по одним критериям, учителей — по другим.

Хочу подчеркнуть, что и здесь есть вектор, который мы хотим обозначить. Несмотря на то, что это примерные перечни, и руководитель будет иметь возможность с учетом специфики своих учреждений каким-то образом их варьировать, подстраивая под эту специфику. Тем не менее хочу сказать, что это тот вектор, который безусловно должен быть выдержан. Когда мы говорим о повышении качества образования, например высшего профессионального, мы конечно это связываем с тем, что преподаватели, студенты, научные работники участвуют в научной работе. Следовательно, критерии во многом направлены на оценку именно этой стороны деятельности преподавателей.

А. КУЗНЕЦОВ: Как Вы относитесь к реформе российского образования?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Ни для кого не секрет, что реформа не делается ради реформы. Она делается для того, чтобы сделать образование более качественным, и, самое главное, отвечающим современным потребностям экономики. Поэтому мое отношение очень простое (я еще раз повторюсь, что мы эту реформу делаем не ради того, чтобы что-то реформировать) — мы пытаемся решить ту задачу, о которой я сказал. Насколько это у нас получается — не нам судить, но, по крайней мере, мы действуем именно в этом направлении.

Н. ГЕРАЩЕНКО: Как избежать рисков субъективизма в формировании надбавочной части зарплаты преподавателя, если премиальная часть будет полностью зависеть от оценки качества его работы ректором или деканом?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Риск субъективизма — этот вопрос мы постоянно себе задаем. Ответ на

него я сейчас попытаюсь сформулировать. Те критерии оценки результативности деятельности того или иного сотрудника учреждения, должны, на мой взгляд, примерно на две трети состоять из объективных критериев и на одну треть, наверное, — из субъективных. Потому что без субъективных мы, к сожалению, эту систему построить не сможем, но сместить центр тяжести в сторону объективных, — это абсолютно реально. И вот тогда мы сможем решить этот вопрос.

М. ГЛАЗКОВА: Я как корреспондент и журналист являюсь еще молодым преподавателем на одной из кафедр Московского университета. И вот у нас заведующая кафедрой объявила, что теперь только 70% зарплаты останется прежней, а 30% зарплаты преподаватели должны будут доказывать, что они имеют право ее получать. Таким образом, стабильной остается только 70-процентная часть, а остальные 30% будут зависеть от декана, от того, кто будет это оценивать. Как Вы можете прокомментировать такое решение на месте нововведения?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: В этом как раз состоит цель перехода на новую систему оплаты труда, чтобы работники старались работать лучше и получать больше. Согласитесь, что неправильно, когда один работник работает больше и лучше, а второй ничего не делает, но при этом получает такую же зарплату. Кстати, это очень типичная ситуация для сегодняшнего дня. При этом у человека, который хорошо работает, возникает резонный вопрос: «А зачем я это делаю?» Поэтому мы должны стремиться создать эту систему. Кстати Минобрнауки имеет опыт реализации, но только на уровне регионов. Вы, наверное, слышали о так называемой модельной методике оплаты труда педагогов в школе. Кстати говоря, эта методика очень хорошо себя зарекомендовала. Суть ее точно такая же, как и новая система оплаты

труда. Оплата труда педагогов в школе зависит напрямую от качества и интенсивности его труда. И я хочу сказать, что за счет того, что мы во многих пилотных регионах опробовали эту модельную методику (причем, никому ее не навязывали, регионы сами на это шли), получилось, что оплата труда в школах высококвалифицированных учителей выросла в два с лишним раза. Прежде всего это говорит о том, что когда зарплата не ниже средней по экономике региона, тогда это становится привлекательным и конкурентоспособным. Тогда уже преподаватель думает ни о том, что ему куда-то на рынок идти торговать (извиняюсь, конечно, за такое сравнение), а все-таки идти работать по своей основной специальности, и вот тогда в школу потянулись те люди, которые в свое время оттуда ушли по вполне понятным материальным причинам. Так что здесь все направлено на то, чтобы закрепить лучших.

Н. ЗАХАРОВ: Уважаемый Владимир Владимирович, Вы совсем недавно назначены заместителем министра образования и науки РФ. Какие приоритеты Вы выделяете в своей новой работе?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Приоритеты моей новой работы состоят прежде всего в том, чтобы добиться максимально эффективного использования тех немалых средств, которые государство выделяет на образование и науку. Такая задача передо мной поставлена министром. И поэтому в мои должностные обязанности входят вопросы комплексной координации федеральных государственных целевых программ в сфере образования и науки. Второе важное направление моей деятельности — это вопросы, связанные с новыми экономическими, организационными механизмами функционирования образования и науки, вопросы перехода в автономные учреждения и другие, например новая система оплаты труда. И третье направление, которое я буду курировать —

это информатизация сферы образования и науки. Вот такой блок.

И. СЕРГЕЕВ, «Московский комсомолец»: С моей точки зрения, эта система не будет стимулировать, чтобы на кафедры брали молодых специалистов. Вы прекрасно понимаете ситуацию, что сейчас на кафедрах работают в основном люди пожилые. Соответственно им невыгодно, чтобы на кафедрах появлялась молодежь. Во-первых, меньше денег им достанется, а во-вторых, они не заинтересованы в конкурентах. Значит, молодых будет все меньше на кафедрах.

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: До прихода в министерство я проработал в одном из московских вузов и сейчас там остаюсь заведующим кафедрой. Поэтому боюсь, что с вами не соглашусь. Есть классическое выражение, что хорошая кафедра тогда, когда там есть три поколения — молодое, среднее и старшее. Я не разделяю вашего пессимизма. На мой взгляд, как раз возможность дифференциации и позволит привлечь молодых преподавателей.

И. ВОЛКОВА, «Российская газета»: Зарплата педагога зависит не столько от качества, сколько от количества учеников, поэтому в этом году в Пензенской области некому было учить первоклассников, потому что наряду с увеличением зарплаты было большое сокращение учителей. Я понимаю, что фонд, общие ассигнования из бюджета на эту реформу зарплаты не предполагаются, то есть делим то, что есть?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Нет, мне казалось, что это общеизвестно, но тем не менее надо сказать. Из бюджета выделяется на эту реформу, а точнее на переход на новую систему оплаты труда 30%. Тот фонд оплаты труда, который есть у учреждения, с 1 декабря будет проиндексирован на 30%.

А. НОВИКОВА: Как будет контролироваться распределение стимулирующей части в вузах?

Например, это будет делаться аналогично с тем, как это происходило в школах? Как долго будет идти поддержка из бюджета при переходе на новую систему оплаты труда, потому что в школах уже со следующего года это финансирование прекращается? Когда будет вводиться новая система оплаты труда на других уровнях образования?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Я начну с третьего вопроса. Новая система оплаты труда касается только федеральных бюджетных учреждений. Поэтому — это учреждения в основном высшего профессионального образования, но есть также СПО, НПО. Где-то в каких-то ведомствах профобразования этого нет, а есть даже школы, насколько мне известно. Вот в них будет вводиться новая система оплаты труда, именно в федеральных бюджетных учреждениях. Теперь что касается срока поддержки, то могу сказать, что она бессрочна. Это очень важно, хочу сказать руководителям учреждений — гарантирован, он меньше не будет, за исключением лишь случаев, когда им уменьшат госзадания. Вот если объем госзаданий уменьшат, тогда все пропорционально будет изменяться. Но если у него, условно говоря, контрольные цифры приема остаются неизменными, никто фонд оплаты труда не уменьшится. Поэтому в этих условиях он может более спокойно смотреть на численность.

А что происходит сейчас? Почему учреждения в рамках нынешней системы НТС не стремились оптимизировать численность? Потому что, попробуй, сооптимизируй. Допустим, у тебя будут вакантные места, дальше посмотрит учредитель и скажет: «А, у тебя вакантные места, так, дай-ка мы тебе их срежем». То есть такая потенциальная опасность есть. Сейчас же она будет отсутствовать полностью, дается полная свобода. Что касается контроля, то будет принято положение об оплате труда, где будут прописаны все правила, в том числе и контроля. И еще я

хотел бы одно замечание сделать. Вот вы сказали, что в школах прекратятся доплаты. Я, честно говоря, не очень понимаю, во-первых, потому что школу финансируют, насколько вы знаете, субъекты, это ответственность субъекта. Во-вторых, новая система оплаты труда уже заложена в судьбу нового бюджета, и я не знаю таких ситуаций, при которых они вдруг его сократят. А поддержка из федерального бюджета на другое была направлена, и непосредственно оплаты труда она никогда не касалась. Она касалась других направлений деятельности.

И. ИВАНОВА: Придется ли сдавать ЕГЭ людям, жалеющим получить второе высшее образование? Планируется ли отмена стандартной пятибалльной оценки в школах в связи с официальным повсеместным введением ЕГЭ?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Для получения второго образования ЕГЭ сдавать не придется. А что касается отмены стандартной 5-балльной системы в школах, то могу сказать, что 100-балльная система ЕГЭ — это просто система итоговой аттестации, и она никак не связана с оценкой текущей успеваемости в школе.

В. ЕЛИСЕЕВ: Какие первоочередные меры по улучшению качества профессионального образования Вы считаете самыми главными кроме повышения оплаты труда?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: У нас сегодня сложился достаточно серьезный перекос в структуре подготовки (и мы об этом знаем), особенно по ряду специальностей (это экономика, юриспруденция), который в разы превышает потребности экономики. И мало того, что мы зря тратим государственные деньги на обучение этих специалистов, так мы еще и обманываем этих людей, потому что они получают неверный посыл в надежде получить работу по специальности, а мы уже точно знаем сегодня, что эта работа им «не светит». Поэтому, наверное, в этом отношении, конечно, надо бы

более активно действовать, что мы и намерены делать. И второй перекос, на мой взгляд, тоже существенный, это уровень профессионального образования. Потому что стране не нужны специалисты только с высшим профессиональным образованием, нужны и рабочие, и техники, и на это надо адекватно реагировать. Поэтому это тоже предмет нашей головной боли, над которой мы постоянно думаем.

И. ВОЛКОВА, «Российская газета»: Я знаю один из московских вузов, в котором отец — ректор, мама — проректор, две дочери — деканы двух ведущих факультетов. В связи с этим могу предположить, какая зарплата будет у них и какая у других сотрудников. А в целом по больнице, что называется, она будет неплохая. Не могли бы Вы назвать хотя бы несколько критериев оценки деятельности педагога и хотя бы три показателя оценки деятельности вуза.

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Если мы говорим о педагоге, то это количество научных публикаций, защищенных аспирантов, докторантов. Количество публикаций, это вещь абсолютно объективная, потому что она проверяемая. Что касается качества этих публикаций, это должно решать сообщество и коллектив, какие критерии оно выдвинет к качеству этих публикаций, что это будут за журналы, в которых они будут засчитываться. То же самое касается и деятельности вузов. Я могу привести вам выдержки из приказов, которые подготовило Рособразование.

Например, по научным учреждениям. Среднегодовой объем финансирования научных исследований. Объективный критерий? Выполнение научных исследований в рамках международного сотрудничества, состояние материально-технической базы, которая используется в научных исследованиях, доля научных сотрудников, которые имеют степени кандидата и доктора. Также объективный критерий. Эти критерии должны не просто служить некой

линейкой, должны к чему-то стимулироваться, это очень важно. То есть когда я говорил о векторе, то подразумевал, что с введением этих критериев, они прозрачны и понятны, руководитель, открывая этот список, понимает, что ему надо сделать с подведомственным учреждением, чтобы в конечном итоге оно выглядело лучше. В этом и состоит наша задача, чтобы он это осознал, понял и начал двигаться в этом направлении.

Л. МЕДНИКОВ: На Ваш взгляд, сколько должна составлять зарплата педагога, чтобы он не только качественно учил, но и уважительно относился к своим ученикам?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Считаю, что не меньше средней зарплаты по региону, во всех регионах она разная, есть статистические данные. Я очень аккуратно к этому отношусь, так как никого не хочу обидеть. Зарплата должна быть конкурентоспособной, чтобы в учреждение шли люди и оставались там работать, а не бегали в поисках совместительства, как сейчас это часто происходит. Есть такой термин — эффективный контракт. Суть его в том, что преподавателя мы должны нанимать таким образом, чтобы у него не было желания бегать по подработкам, чтобы он имел основное место работы в одном месте, а не в пяти, чтобы зарабатывать на жизнь.

А. ИВАХИН: Уважаемый Владимир Владимирович, новая система оплаты труда педагогов подразумевает, на мой взгляд, и более ответственное отношение педагогов к своим профессиональным обязанностям. Как Министерство образования собирается отслеживать уровень качества педагогов высшего звена?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Отслеживать мы будем деятельность учреждения в целом, потому что отслеживать качество деятельности самих работников должен руководитель. Поэтому в критериях оценки эффективности вуза все это заложено.

О. СИТНИКОВА, «ИТАР-ТАСС»: В случае, если преподаватель работает в нескольких учебных заведениях — одна работа у него основная, а в другом он изредка читает лекции. Будет ли он иметь право рассчитывать на стимулирующую часть в зависимости от успеха учеников на каждом месте работы?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Безусловно.

ВОПРОС: Я хотела бы вернуться к теме ЕГЭ и к техническому образованию. Я знаю, что идет дискуссия, не убрать ли ЕГЭ по математике из разряда обязательных. Хотелось бы знать Ваше мнение по этому вопросу.

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Считаю, что не зная математики, нельзя поступать в технический вуз, это даже как-то странно звучит. Давайте вспомним нашу молодость, когда мы поступали в вузы. Чтобы из класса 100% поступили в вузы, такого не было. Поступили сильные, остальные шли в техникум, ПТУ. Почему сейчас что-то должно измениться? Если человек не знает математики, как он будет учиться? Именно на математике основаны все специальные предметы.

Л. РЫБИНА: Вы сказали, что по новому положению руководитель сможет получать до пяти средних окладов своих сотрудников. И вот тут всплывает страшноватое слово «оптимизация», потому что мы знаем, что по школе число учителей сократилось, а нагрузка на учителей и почасовая, и по количеству детей выросла, вот так прошла оптимизация. А раз у руководителя зарплата напрямую зависит от окладов его сотрудников, значит, сотрудников должно быть меньше, а оклады у них побольше? И еще вопрос, у молодого преподавателя 70% зарплаты будет стабильной — это 70% нынешней зарплаты или все-таки нынешняя останется как есть?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: При переходе на новую систему оплаты труда с 1 декабря 2008 г. работ-

ники должны получать не меньше той зарплаты, которую они получали, подчеркиваю, без учета стимулирующих выплат. То есть это та самая гарантированная часть, если можно в такой терминологии об этом говорить. Поэтому, на мой взгляд, что касается оптимизации, если мы говорим о школе, то хотелось бы сделать некоторую отсылку к действующему законодательству. У нас есть статья 333 Трудового кодекса, которая говорит о норме часов за ставку заработной платы, которую устанавливает правительство. И есть Постановление Правительства № 191, где совершенно точно прописано (вы знаете, наверное, эту цифру), 36 часов в неделю должны работать люди, чтобы получить свою ставку. Если они работают больше, то они и получают больше, если меньше — соответственно, меньше получают. Кстати, насколько мне известно, очень многие учителя хотят работать больше, и что тут плохого?

Что касается оптимизации в школах, в вузах, то есть же лицензионные требования, которые устанавливают нижнюю планку количества преподавательского состава, ниже нельзя, выше — пожалуйста. То есть необходимо определенное количество учеников и студентов учить вот таким-то количеством персонала. Но что плохого в том, что если, например, руководитель видит, что этот персонал можно использовать более эффективно? Приведу пример: у нас в вузах сейчас есть так называемые «контрактные студенты». Если вы имеете 100 бюджетных студентов и 100 контрактных, то совершенно очевидно, что вам не нужно в два раза больше персонала иметь. Согласны со мной? Потому что оптимизация учебной нагрузки происходит (но это во всех вузах так) таким образом, что берут дополнительных преподавателей, но не в два раза больше. Зато те, которые работают, получают значительную заработную плату за счет этого. Просто я исхожу здесь из принципа какой-то

разумной достаточности. Думаю, что руководитель этого учреждения должен сам решать.

П. ДОРОФЕЕВ: Уважаемый Владимир Владимирович, последнее время бюджетное образование в России стало дефицитом. Будут ли расширяться списки бюджетных факультетов в российских вузах?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Исходя из демографической ситуации, а она такова, что у нас количество выпускников школ падает, я просто не вижу в этом никакого смысла. Ну и насчет того, что бюджетное образование дефицитное, я, честно говоря, с этим тезисом не согласен. По-моему, это не так.

О. ПОНОМАРЕВА: Когда Вы прогнозируете первый положительный результат новой системы оплаты труда, о которой мы сегодня говорили?

В. МИКЛУШЕВСКИЙ: Прогнозы вообще дело неблагоприятное. Какие-то результаты сразу появятся, я почти в этом уверен. 2009 г. будет годом переходным. Очень важное и самое трудное — поменять систему координат у себя в голове. Потому что, когда мы обсуждали это в министерстве — были разные точки зрения, но преобладала та, о которой я вам сегодня рассказывал. И это нормально. Конечно, понадобится время, чтобы люди

осознали и поняли преимущества новой системы оплаты труда. Мы тоже не собираемся сидеть, сложа руки, и будем активно этому способствовать. Надеюсь, что это произойдет максимально быстро.

Я хотел бы поблагодарить еще раз за проявленный интерес к заявленной теме.

Мы открыты для диалога, и я бы хотел подчеркнуть, что понимаем, вопросов, конечно, много, и поводов для излишнего оптимизма, пока, наверное, давать не надо. Но могу сказать со сдержанным оптимизмом, что у нас все должно получиться.

Спасибо большое.

Фактограф

В Президиуме РАН состоялось подписание Соглашения о сотрудничестве с информагентством ИТАР-ТАСС

Как отмечается в материалах пресс-службы РАН, соглашением предусматривается взаимодействие Сторон в проведении совместных мероприятий по популяризации и пропаганде достижений фундаментальной науки и инновационной деятельности научных учреждений РАН путем проведения совместных пресс-конференций и брифингов, подготовки и публикации интервью с ведущими учеными РАН и других материалов, отражающих научную деятельность РАН. Подписи под документом поставили президент РАН академик Юрий Осипов и генеральный директор ИТАР-ТАСС Виталий Игнатенко.

«Это важное событие для Российской академии наук. ИТАР-ТАСС — очень уважаемая организация, и мы рады, что договорились о сотрудничестве в области пропаганды деятельности Российской академии наук по научным исследованиям, образованию и экономике», — подчеркнул в своем выступлении Ю. Осипов. «Теперь важно наполнить это соглашение содержанием», — добавил он.

В свою очередь Виталий Игнатенко отметил: «Нужно понимать, что в России есть такая организация, которая является интеллектуальной вершиной страны, и мы рады, что информация о многогранной деятельности этой организации будет на ленте ИТАР-ТАСС».

Также в своем Ю. Осипов сказал: «К сожалению, пока мы не можем признать удовлетворительным наше взаимодей-

ствие со СМИ. В настоящее время читатели газет и журналов, а также слушатели радиопрограмм узнают гораздо больше о том, что делается в лабораториях за рубежом, чем об исследованиях отечественных ученых. Порой наши ученые воздерживаются от контактов с журналистами, так как не вполне доверяют им. Иногда такое недоверие обосновано, поскольку в СМИ нередко появляется недостоверная или искаженная информация о научных исследованиях. Тем не менее мы понимаем, что без качественной информации о состоянии отечественной науки и стоящих перед ней задачах довольно трудно сформировать положительную реакцию и устойчивое внимание со стороны общества. Поэтому мы считаем, что наука и пресса обязаны сделать шаг навстречу друг другу».

Глава РАН сказал и о программе фундаментальных исследований государственных академий наук, которая утверждена Правительством РФ. Руководить Программой будет Межакадемический координационный совет, состав которого также утвержден Правительством. Выполнение этой Программы и будет главной задачей академического сектора науки на ближайшие годы. В декабре этого года состоится научная сессия Общего

собрания РАН, главной темой которой станет обсуждение вопросов прогнозирования научно-технологического развития Российской Федерации на 25-30 лет.

С 2009 года в связи с выполнением тем, включенных в Программу фундаментальных исследований государственных академий наук, вводится новая система финансирования учреждений РАН. Главная особенность этой системы заключается в том, что исчезнет строгая регламентация по статьям расходов. Академия будет сама определять, на что тратить деньги. Это будет способствовать более эффективному использованию средств.

Решением Совета при Президенте РФ по науке, технологиям и образованию, заседание которого состоялось в стенах Академии 30 ноября прошлого года, предусмотрены модернизация инфраструктуры и обновление технологической базы научных исследований государственных академий наук. Этими вопросами мы сейчас активно занимаемся».

Что касается реформирования Академии, то «это процесс непрерывный», подчеркнул Ю. Осипов. «Мы постоянно совершенствуем нашу структуру. Этими вопросами занимается специальная комиссия Президиума РАН. За последние годы количество отделений РАН уменьшилось с 18 до 9, ликвидировано 75 институтов, объединены и укрупнены научные подразделения, занимающиеся сходной тематикой».