

Профсоюз работников РАН
Поволжская межрегиональная организация
Нижегородская региональная (территориальная) организация
Первичная профсоюзная организация ИБВВ им. И. Д. Папанина РАН
Российский союз молодежи

АКТУАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Сборник материалов
XX Поволжской ассамблеи
Профсоюза работников РАН**

17 – 22 мая 2015 года, Ярославль

Нижний Новгород
2015

Сборник издан в рамках реализации социально значимого проекта
**«Правовое обучение молодежи научных организаций ФАНО –
основа успешного решения задач реформирования
РАН, РАМН и РАСХН»**

Ответственный редактор
председатель Исполкома нижегородской региональной (территориальной)
организации профсоюза работников РАН
к.х.н. **В. Г. Кулешов**

При реализации проекта были использованы средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации № 243-рп от 25.07.2014 г. и на основании конкурса, проведенного общероссийской общественной организацией «Российский союз молодежи».

Предисловие

В настоящее издание вошли материалы лекций, докладов, семинаров и круглых столов, представленных и проведенных на XX Поволжской ассамблее Профсоюза работников РАН, прошедшей с 17 по 22 мая 2015 года в Ярославле.

Тематический сборник издан в рамках реализации социально значимого проекта *«Правовое обучение молодежи научных организаций ФАНО – основа успешного решения задач реформирования РАН, РАМН и РАСХН»*, и он в значительной степени является уникальным.

С одной стороны, в нём собраны «обучающие» материалы по правовым вопросам, входящим в сферу основных интересов профсоюзов: коллективные действия, рабочие места, заработная плата, условия труда, жилищные вопросы и др., подготовленные компетентными в той или иной области представителями старшего поколения.

С другой стороны, молодежный компонент сборника, выраженный докладами «обучаемых» на свободно выбранные ими темы, является не менее содержательным.

В значительной степени оба компонента сборника тематически пересеклись, особенно в социально-правовых аспектах молодежной политики и жилищных вопросах. В то же время обе стороны местами тематически разошлись: старшее поколение «не проявило интереса» к вопросам индивидуального карьерного роста молодежи, а молодые люди в свою очередь «прохладно» отнеслись к коллективным действиям профсоюзов. Но, вне всякого сомнения, можно утверждать, что обе стороны гармонично дополнили друг друга, охватив широкий спектр социальных вопросов научного сообщества, а некоторые публикации как старшего, так и младшего поколения заслуживают отдельного внимания и, надеемся, будут особо интересны читателям.

Я. Л. Богомолов,
один из инициаторов проекта

Вступительное слово

Дай вам бог жить в эпоху перемен... это, по крайней мере, интересно. Эпоха перемен диктует особые требования к субъектам, их претерпевающим. И если старые профсоюзные кадры сумели адекватно преодолеть переход от профсоюзов – школы коммунизма к профсоюзам – школе капитализма, то молодое поколение профсоюзных работников с определенными трудностями переносит текущий момент. Для молодежи академического профсоюза – это, прежде всего, реформа РАН, начатая два года назад с выходом федерального закона № 253.

Далее начала драматически рушиться привычная для академического сообщества нормативно-правовая база, а с ней и привычные, принятые в академии правила игры. Сравнительно медленно развивавшийся поначалу процесс нормотворчества в новой среде обитания академического сообщества в последнее время начал все активнее набирать обороты. Все чаще используют образ взбесившегося принтера, который извергает все новые и новые распоряжения, постановления, приказы и т. п. Неискушенному взгляду порой трудно разобраться, что за скромной формулировкой «Методические указания...» может скрываться совершенно новый порядок финансирования, способ формирования зарплат и даже мотив для проведения массовых сокращений.

Поэтому главной целью прошедшей Поволжской ассамблеи было проведение, по сути, учебы молодого и не очень молодого профактива для лучшей ориентировки в стремительно меняющемся правовом поле. Особой изюминкой мероприятия было то, что в нем приняла активное участие не только изучающая нормативную базу сторона, но и пишущая ее. Очевидно, что писатели хотят быть поняты читателями, а совместный труд дает надежду не только на взаимопонимание, но и на повышение качества документов.

Судя по представленному сборнику, цель удалось достигнуть. Были рассмотрены практически все новации и актуальные проблемы текущего момента, а сборник, очевидно, будет полезен всем заинтересованным, в первую очередь не сумевшим принять участие в мероприятии очно.

*В. Ф. Вдовин,
вице-президент Всемирной федерации научных работников*

Приоритетные направления деятельности совета молодых ученых ИМЛИ им. А. М. Горького РАН

А. С. Акимова

Институт мировой литературы им. А. М. Горького РАН, Москва,
старший научный сотрудник

В совет молодых ученых ИМЛИ им. А. М. Горького РАН входят сотрудники всех отделов института (кандидаты наук, которым нет 35 лет) и аспиранты, принимающие активное участие в научно-организационной деятельности своих отделов.

Одним из самых важных направлений деятельности института и совета молодых ученых, по словам Е. А. Тюриной, председателя СМУ ИМЛИ с 2008 по 2012 год, является обучение и подготовка молодых специалистов и аспирантов. В рамках этого направления проводятся семинары и «круглые столы», разрабатываются учебные программы для подготовки аспирантов и программы лекционных курсов. С лекциями для молодых ученых и аспирантов выступили директор института академик А. Б. Куделин, академик Б. Л. Рифтин, член-корреспондент РАН Н. В. Корниенко, член-корреспондент РАН А. Л. Топорков, доктор филологических наук Л. А. Спиридонова, доктор филологических наук Ю. В. Манн, доктор филологических наук Л. И. Сазонова, доктор филологических наук П. В. Палиевский и другие крупнейшие ученые – сотрудники института.

Проведение международных научных конференций, подготовка и публикация сборников материалов по их итогам, безусловно, остается одной из наиболее важных сфер деятельности совета молодых ученых. Работа сначала оргкомитета, а затем и редколлегии подразумевает расширение обязанностей молодых сотрудников, вовлечение их в научно-организационную деятельность института.

С 2012 года в ИМЛИ ежегодно проводятся научные конференции для аспирантов и молодых ученых. 29–30 марта 2012 года в рамках празднования 80-летия ИМЛИ при поддержке дирекции ИМЛИ РАН была проведена конференция молодых ученых «Символы и мифы в литературе и фольклоре». В ней приняли участие 72 молодых ученых и аспиранта не только из Москвы, но и из других городов России. Курировали научные направления и возглавляли секции ведущие специалисты института (докт. филол. наук А. Ф. Кофман, докт. филол. наук В. В. Полонский, член-корр. РАН А. Л. Топорков).

По инициативе СМУ ИМЛИ РАН 25–26 апреля 2013 года была проведена конференция для молодых специалистов «Поэтика, история литературы, текстология в контексте культурной динамики». В оргкомитет конференции под руководством зам. директора ИМЛИ докт. филол. наук

В. В. Полонского вошли молодые ученые (председатель совета молодых ученых ИМЛИ РАН А. С. Акимов, А. В. Журбина, А. Г. Плотникова, Н. И. Романова, С. А. Серегина, М. А. Фролов). На конференции рассматривался широкий круг вопросов: сюжетика и топика мировой литературы, литература в кругу искусств, современные методы архивной работы, вопросы текстологии и источниковедения. Тезисы докладов были опубликованы в электронном журнале ИМЛИ РАН «Новые российские гуманитарные исследования» (http://www.nrgumis.ru/articles/article_full.php?aid=565).

Конференция 2014 года планировалась в рамках городского форума «Гуманитарное пространство мегаполиса – 2014», что определило ее тему – «Литературное пространство города» (29 мая 2014 г.), а также состав оргкомитета. Конференция проводилась совместно советом молодых ученых и Институтом языкознания РАН (председатель – канд. филол. наук Е. М. Девяткина). С приветственным словом к участникам и гостям конференции обратились директор Института языкознания РАН член-корр. РАН В. М. Алпатов, директор ИМЛИ РАН академик РАН А. Б. Куделин и зав. отделом новейшей русской литературы и литературы русского зарубежья член-корр. РАН Н. В. Корниенко. С докладами выступили сотрудники Института языкознания РАН, ИМЛИ РАН и других институтов, изучающие московский и городской литературный текст и контекст (докт. филол. наук Д. С. Московская, организатор Московских Анциферовских чтений, докт. филол. наук А. В. Святославский, канд. филол. наук М. Ф. Надъярных и др.). Были предложены следующие темы для обсуждения: пространство города как источник образности, роль литературы в формировании культурной памяти жителей мегаполиса, проблема реально-исторического комментария, эволюция носителя информации (от рукописи к гипертексту), музей и культурная память города. В ряде докладов были затронуты проблемы сохранения культурно-исторического наследия и исторической памяти.

30 мая 2014 года состоялась III ежегодная конференция аспирантов и молодых ученых «Мировая литература: актуальные исследования» (оргкомитет: А. С. Акимов, Н. И. Романова, А. В. Журбина, А. Г. Плотникова, А. Голубцова).

В 2014 году институт получил грант РНФ «“Вечные” сюжеты и образы в литературе и искусстве русского модернизма» (руководитель – член-корр. РАН А. Л. Топорков), в котором участвуют аспиранты и молодые ученые ИМЛИ. В рамках этого гранта 27–28 апреля 2015 года в ИМЛИ прошла крупная международная научная конференция «“Вечные” сюжеты и образы в литературе и искусстве русского модернизма», на которой выступили ведущие специалисты ИМЛИ РАН, Института истории и археологии УрО РАН, НИИ теории и истории изобразительных искусств Российской академии художеств, Латвийского и Ягеллонского университетов, Университета Сорбонны, Российского государственного гуманитарного университета,

Российского университета дружбы народов, Московского государственного академического художественного института им. В. И. Сурикова, Музея-института семьи Рерихов (Санкт-Петербург), Мемориальной квартиры Андрея Белого (Москва), Саратовского государственного художественного музея им. А. Н. Радищева, Музея-мастерской А. С. Голубкиной ГТГ и др. Два дня конференции с участием крупнейших специалистов предшествовали ежегодной молодежной конференции и стали, таким образом, своеобразной школой для молодых ученых и аспирантов, участников конференции «Мифологические образы в литературе и искусстве» (29–30 апреля 2015 г.; оргкомитет: канд. филол. наук А. С. Акимова (секретарь), канд. филол. наук А. В. Голубцова, канд. филол. наук А. В. Журбина, Е. А. Извозчикова, А. В. Леонавичус, канд. филол. наук М. Ф. Надъярных (председатель), канд. филол. наук А. Г. Плотникова, канд. филол. наук Н. И. Романова). В докладах молодых исследователей из России, Америки, Италии, Франции рассматривалась история восприятия и трансформация мифологических сюжетов и образов в русской и мировой литературе, а также в разных видах искусства (живопись, скульптура, драматический театр, опера, кинематограф и др.).

Наряду с научно-организационной деятельностью в задачи совета молодых ученых ИМЛИ РАН входит подготовка ежегодных отчетов по программе целевых расходов президиума РАН «Поддержка молодых ученых»; предоставление данных о молодых сотрудниках, которые нуждаются в улучшении жилищных условий (в 2012 году социальное жилье – общежитие в Одинцове получила Ю. М. Егорова, социальный сертификат «Жилище» получили в августе 2012 года Е. А. Тюрина и А. П. Уракова, в декабре – А. В. Добряшкина). Члены СМУ ИМЛИ РАН принимают участие в экспертизе заявок на получение премии правительства Москвы (М. С. Акимова), а также помогают регистрировать сотрудников института и их труды на сайте научной электронной библиотеки.

**Взаимодействие профкома и совета молодых ученых
в решении актуальных проблем российского ученого
на примере Института органической и физической химии
им. А. Е. Арбузова КазНЦ РАН**

*В. М. Бабаев, А. В. Богданов, А. А. Загидуллин, О. Е. Наумова,
Т. В. Грязнова, Т. А. Баронова*

Институт органической и физической химии им. А. Е. Арбузова КазНЦ РАН, Казань
babaev@iopc.ru

ИОФХ им. А. Е. Арбузова – крупнейший многопрофильный физико-химический и химико-биологический исследовательский центр Российской академии наук в Поволжье. Институт известен своими исследованиями в области химии элементоорганических, гетероциклических, природных соединений, химии нефти и физиологически активных веществ. Это институт с 70-летней историей, со своими обычаями и традициями.

Профком и совет молодых ученых (СМУ) существуют в институте как обособленные общественные организации. Профсоюзный комитет образован в институте с момента его основания. Главной целью деятельности профкома является защита интересов работников и поддержка в решении социальных вопросов.

Совет молодых ученых был воссоздан в 2002 году. С инициативой выступили сами молодые ученые. Основной целью деятельности СМУ является содействие профессиональному росту молодых ученых и специалистов.

Большинство вопросов решается совместными усилиями профкома и СМУ. Молодые ученые активно принимают участие в международных и всероссийских конференциях, где представляют результаты своих исследований в виде устных и стендовых докладов. При активном участии членов профкома и СМУ проводится подготовка к проведению конференций различного уровня, когда институт является организатором (иногда даже не основным) этих научных мероприятий. Кроме того, члены СМУ входят в состав организационных комитетов конференций различного уровня. Так, например, силами СМУ в октябре 2014 года была организована III молодежная школа-конференция «Физико-химические методы в химии координационных соединений», проходившая в рамках XXVI международной Чугаевской конференции по координационной химии. На школе-конференции были представлены несколько обзорных лекций ведущих ученых, а также устные и стендовые доклады молодых ученых со всей России. Всего участниками школы-конференции стали 157 человек. Проект организации и проведения данной конференции был поддержан грантом РФФИ, руководителем которого являлся молодой ученый нашего института канд. хим. наук М. Н. Хризанфоров.

В 2011 году СМУ при поддержке профкома и дирекции организовал курсы по совершенствованию разговорного и технического английского языка. Учитывая, что одним из основных ограничений, препятствующих прохождению научных публикаций в иностранной литературе, является недостаточный уровень владения иностранным языком многих наших сотрудников, решение данной задачи было чрезвычайно важным и актуальным.

Привлечение молодежи в науку начинается со школьной скамьи. И если посещение института входит в образовательный процесс студентов второго-третьего курса основных казанских вузов, то у школьников такой обязательной возможности нет. Этот пробел был восполнен усилиями членов СМУ путем проведения экскурсий для учащихся казанских и сельских школ. После увлекательного и информативного рассказа об истории института, направлениях деятельности лабораторий и посещения лабораторий у студентов и школьников остается много впечатлений, и некоторые из них возвращаются для выполнения курсовых и дипломных работ. Потом решают поступать в аспирантуру. Защищают диссертационные работы, получают степень кандидата наук. Таково формирование молодого ученого.

Вообще, в институте много молодежи – более 50 % научного состава. Стоит отметить, что до недавних пор процент молодых научных сотрудников с каждым годом неизменно возрастал. Однако ситуация изменилась. Сейчас очень остро возникает проблема трудоустройства новоиспеченных кандидатов из-за отсутствия ставок. И мы глубоко убеждены, что решить эту проблему можно только совместными усилиями советов молодых ученых, профсоюза и дирекций институтов в тесном диалоге с руководством ФАНО.

СМУ и профком организуют и проводят культурно-массовые мероприятия: концерты на Новый год и 8 Марта, КВНы, празднование Дня Победы с участием ветеранов войны и тыла, различные праздничные и юбилейные встречи.

Почти со дня основания нашего института сложилась замечательная традиция – отмечать День химика на институтской базе отдыха «Голубой залив». База находится в старом сосновом лесу на самом берегу Волги с великолепным песчаным пляжем. В программу празднования кроме шашлыков и песен у костра входит и спортивный турнир, участниками которого являются все желающие сотрудники института.

Инициативу проведения спортивных мероприятий берет на себя СМУ. Спортивные мероприятия и праздники, как правило, отлично объединяют коллектив.

Одним из главных достижений последних лет является создание собственного тренажерного зала, открытого в 2011 году совместными усилиями молодых ученых, профсоюза и руководства института. Начав с заброшен-

ной комнаты, вместе мы смогли сделать капитальный ремонт, закупить тренажеры. Теперь любой сотрудник может отдохнуть и поддержать свою физическую форму в свободное от научных поисков время. В зале имеются и силовые тренажеры, и возможности для занятия аэробикой и йогой. После занятий можно принять душ. Удовольствие, получаемое от занятий, является отличным стимулом для преодоления преград, возникающих в научной деятельности. Большая популярность тренажерного зала – отличное доказательство того, что его создание было удачной идеей.

Есть волейбольная секция, в которой занимаются наши сотрудники. Ежегодно проводятся соревнования по волейболу среди команд институтов, входящих в Казанский научный центр РАН. Соревнования проходят очень интересно – в жаркой борьбе равных по силе команд, с привлечением большого количества болельщиков.

Лыжный спорт – один из любимых нами видов физической культуры, и по итогам ежегодных забегов ни на одном из соревнований институтов КазНЦ РАН наши сотрудники не проходят мимо призового подиума.

Совет молодых ученых и профком осуществляют деятельность, связанную с улучшением жилищно-бытовых условий молодых ученых и специалистов института: разрабатывают предложения и рекомендации в рамках действующих программ РФ, РТ и РАН по улучшению жилищных условий, вырабатывают собственные концепции по решению проблем обеспечения жильем молодых ученых и специалистов института. Председатели СМУ и профкома входят в состав жилищной комиссии института и оказывают посильную поддержку молодым ученым в получении жилищных сертификатов и служебного жилья. В марте 2015 года двое сотрудников института (А. В. Богданов и В. М. Бабаев) были привлечены к обработке документов претендентов на получение государственных жилищных сертификатов в ФАНО России. Работа проводилась совместно с представителем жилищного сектора СМУ РАН И. Н. Мариным и представителем ЦС Профсоюза РАН Я. Л. Богомоловым.

Что можно сказать по результатам работы?

Во-первых, жилищная комиссия ФАНО России принимает решение о выдаче жилищного сертификата. Для принятия решения нужны основания, которые и проверяет жилищная комиссия. Хорошо ли это – проверять правильность решений жилищных комиссий институтов о признании молодых ученых нуждающимися или участниками мероприятий? Должны ли этим заниматься сотрудники ФАНО России? А может, распределили бы квоты по институтам в зависимости от количества поданных заявок? И работы бы у них, наверняка, меньше было. В этом случае ФАНО России выступает неким гарантом законного распределения социальных выплат. И тогда не должно быть случаев (по крайней мере, есть такая надежда) невыдачи жилищных сертификатов молодым ученым из игнорируемых в течение не-

скольких лет по не понятным причинам институтов, если они действительно соответствуют условиям участия в программе.

Во-вторых, стоит отметить, что, несмотря на письмо А. В. Степанова руководителям подведомственных ФАНО России организаций с указанием на то, что в 2014 году жилищные комиссии формально отнеслись к возложенной на них работе, ситуация в кампании 2015 года не изменилась.

Таким образом, хочется еще раз обратить внимание на то, что СМУ и жилищные комиссии должны более ответственно подходить к данному вопросу.

Подытоживая, можно сказать, что, конечно, проблем у российского ученого немало, и наша общая задача – помогать ему в поиске путей их решения.

Председатель СМУ – будущий профсоюзный лидер!

Е. А. Баженова

Институт геофизики УрО РАН, Екатеринбург,
младший научный сотрудник

Будущее профсоюза в немалой степени определяется степенью его востребованности у работников. Старшее поколение уходит, а молодежь не стремится вступать в профсоюз. Но без молодежи, без свежей крови в профсоюзах все, что сейчас делается, может попросту потерять всякий смысл уже через несколько лет. Как заставить молодежь не только вступать в профсоюз, но еще и проявлять активность для защиты интересов работников? Какие методы мотивации можно придумать для молодых людей?

В Советском Союзе существовала преемственность: пионерская организация – комсомольская организация – партийная организация. Это было понятно, привычно, и не возникало отторжения профсоюзной организации. Сегодня другое время, другая молодежь, с детства привыкшая к виртуальному миру. Они более обособлены, каждый сам за себя, с отсутствием духа коллективизма.

Тем не менее экономические и социальные процессы, происходящие в нашей стране, не приводят к существенному улучшению жизни россиян, в том числе молодежи. Среди молодых людей остается высокий уровень безработицы, они чаще трудятся в сфере нестабильной или временной занятости, с низким уровнем заработной платы и социальной защиты. В то же время молодежь должна рассчитывать только на себя и, приходя работать в организацию, пытается выживать в тяжелых условиях, конкурируя с более опытными сотрудниками. Зачастую мнение молодых сотрудников никого не интересует, а ведь у них может быть много рациональных идей для решения задач. В итоге проблемы, стоящие перед молодежью, становятся серьезным барьером для начала самостоятельной жизни, карьерного роста, самоутверждения личности и ее развития.

После пилотного проекта 2006–2008 годов в институты потянулась молодежь, пусть не много, с осторожностью, но все-таки она появилась. И тогда встал вопрос: как ее удержать? На удивление, несмотря на среду воспитания, среди этой молодежи остались те, кого можно привлечь идеями, а не деньгами. Но для того чтобы молодежь вливалась в профсоюзные ряды, нужно делать их привлекательными для нее. Достигнуть это можно только тогда, когда преимущества обладателя профсоюзного билета будут доказываться не словами, а прежде всего делами. Поэтому в деятельности профсоюза требуется поиск и внедрение новых форм и методов в работе с молодежью.

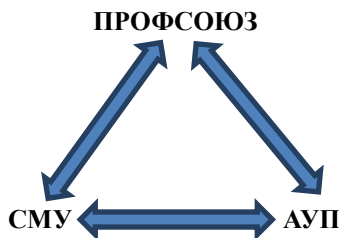
Одним из ключевых моментов может стать широкое освещение работы и достижений профсоюзных организаций через интернет-ресурсы.

После 1990-х годов образовался большой разрыв между старшим поколением и молодежью. Прослойка среднего возраста практически отсутствует, поэтому профсоюз обязан разбивать возникший барьер проведением совместных мероприятий и созданием благожелательной атмосферы в коллективах.



На мой взгляд, с молодым активом надо чаще встречаться, рассказывать о позитивной работе профсоюза и планах на будущее. Помимо совместных мероприятий, проводить семинары, на которых профсоюз рассказывает о социальной сфере (садик, лагерь, жилищные программы, правовые аспекты социально-трудовой сферы). Ведь, как правило, эта информация аккумулируется в профсоюзе. Тем не менее, некоторая информация быстрее распространяется по линии совета молодых ученых (СМУ). Поэтому такое сотрудничество приводит к положительным результатам.

Также очень важно позитивное взаимодействие председателя профсоюза, председателя совета молодых ученых и администрации института. Тогда многие вопросы социально-трудовой сферы становится легче решать.



Необходимо не просто декларировать, но и активнее внедрять на практике молодежную политику профсоюза, давать молодежи возможность

реализовать свои идеи через сознательную работу в профсоюзах. Более широко привлекать молодежь к решению производственных и социально-экономических проблем организации, ставить перед ней новые перспективные задачи, активнее рекомендовать в состав различных комиссий. При таком взаимодействии начинают прослеживаться признаки лидерства среди молодых ученых и становятся виднее претенденты на должность председателя совета молодых ученых. Естественно, такой молодой ученый пользуется авторитетом среди своих коллег, к его мнению прислушиваются. Поэтому председателю профкома необходимо активно привлекать его к профсоюзной деятельности, тем самым обеспечивая будущую преемственность.

Чтобы изменить мир, надо начать с себя. Не надо бояться делать шаг в будущее, каким бы дерзким он вам ни казался!

Нормативно-правовые проблемы реализации жилищных программ в организациях, подведомственных ФАНО России

Я. Л. Богомолов

Институт прикладной физики РАН, Н. Новгород,
председатель жилищной комиссии Центрального совета профсоюза РАН
bogomol@appl.sci-nnov.ru

В настоящий момент в подведомственных ФАНО организациях в рамках федеральной целевой программы «Жилище» реализуются 3 основных вида жилищных программ: программа предоставления социальных выплат (жилищных сертификатов) молодым ученым; программа строительства (приобретения) служебного жилья и общежитий; программа организации жилищно-строительных кооперативов в соответствии с федеральным законом № 161-ФЗ от 24 июля 2008 года «О содействии развитию жилищного строительства».

До вступления в силу федерального закона от 27 сентября 2013 г. № 253-ФЗ «О Российской академии наук...» реализацию вышеперечисленных программ по вполне накатанной дорожке осуществляла РАН. Нормативно-правовая база была хорошо обеспечена соответствующими постановлениями президиума РАН. Передача полномочий от РАН к ФАНО принесла как плюсы, так и минусы.

Пусть временным, но достаточно ощутимым и действующим до сих пор минусом следует признать приостановку на длительный срок (более чем на год) ряда жилищных программ. Только 18 октября 2014 года вышло долгожданное постановление Правительства РФ № 1076 «О внесении изменений в ФЦП «Жилище» на 2011–2015 годы», внесшее соответствующие законодательные поправки и определившее размеры финансирования программы предоставления социальных выплат (жилищных сертификатов) молодым ученым и программы строительства (приобретения) служебного жилья для сотрудников организаций, подведомственных ФАНО России.

Соответствующая нормативная база ФАНО по жилищным программам стала появляться ещё позднее. 7 ноября 2014 года за № 34-н вышел в свет приказ ФАНО «О некоторых вопросах предоставления молодым ученым организаций, подведомственных ФАНО, социальных выплат на приобретение жилых помещений...». Изданный на скорую руку приказ обладал и по-прежнему обладает (даже после внесения в него изменений приказом ФАНО от 15 декабря 2014 года № 41-н) рядом существенных недостатков. В частности, в данном приказе определяется порядок признания молодых учёных нуждающимися в улучшении жилищных условий, а также порядок оформления и выдачи жилищных сертификатов, но при этом никак не оп-

ределяются правила распределения этих сертификатов. Кроме того, массу неопределенностей несут в себе понятия «член семьи», «основное место работы», перечень должностей научных работников и ряд других. Отсутствует нормативно-правовое регулирование деятельности жилищных комиссий, создаваемых в соответствии с данным приказом в организациях. Можно отметить и менее существенные недостатки: излишний перечень запрашиваемых документов, зачастую неоправданное требование нотариального заверения отдельных документов и др. В качестве позитива следует отметить, что неопределенность предельного возраста для участников (включительно или нет) была снята разъяснением Минстроя РФ в пользу его увеличения.

К чести ФАНО, 17 декабря 2014 года список молодых ученых – получателей социальных выплат на текущий год – был утверждён, и все выделенные в федеральном бюджете по данной программе денежные средства были освоены. Стоит ли комментировать наличие огромного количества издержек (в плане справедливости) такой скоропалительной кампании по распределению жилищных сертификатов в 2014 году?!

В ходе кампании 2015 года ряд практических ошибок удалось исправить, и распределение жилищных сертификатов было существенно справедливее. Однако опять же, отдавая дань краткосрочности кампании (документы следовало представить в январе, а в конце мая окончательный список получателей социальных выплат был сверстан и утвержден жилищной комиссией ФАНО), было принято решение «не беспокоить» приказ № 34-н.

В настоящее время Минстрой РФ заканчивает подготовку постановления Правительства РФ «О внесении изменений в ФЗП «Жилище» на 2015–2020 гг.», что неизбежно повлечет за собой необходимость внесения существенных изменений в приказ ФАНО № 34-н. Соответственно, данное обстоятельство следует использовать с пользой для дела...

Что касается программы строительства служебного жилья, следует отметить, что денежные средства организациям в 2014 году были выделены слишком поздно (в середине декабря!), и в большинстве случаев полностью освоить их до конца года не представлялось возможным; неосвоенные средства были возвращены в бюджет. В 2015 году денежные средства на достройку уже начатых объектов были выделены вновь, но опять с большим опозданием (в конце апреля), а уже 1 июня средства вновь были возвращены в бюджет (таковы нормативные требования по переносу неосвоенных в предыдущем году денежных средств на следующий год). Разумеется, за такой короткий срок завершить строительство мало кто оказался способен. Как следствие – консервация строительства и ожидание денежных средств будущего года.

Кроме того, приказ ФАНО России, касающийся порядка предоставления служебных жилых помещений или жилых помещений в общежитиях

работникам организаций, подведомственных ФАНО, выйдет в свет не ранее июня 2015 года. То есть те организации, которые построили служебное жилье ранее (в 2013–2014 годах), до сих пор не имеют возможности его распределить.

Но самой серьезной проблемой в распределении служебного жилья является следующее обстоятельство. Согласно п. 2 статьи 99 Жилищного кодекса РФ: «Специализированные жилые помещения (к которым, в частности, относятся служебные квартиры и комнаты в общежитиях) предоставляются ... гражданам, не обеспеченным жилыми помещениями в соответствующем населенном пункте». То есть сама по себе нуждаемость в улучшении жилищных условий по основаниям статьи 51 ЖК РФ не является основанием для предоставления служебного жилья или жилого помещения в общежитии (?!).

К сожалению, подготовленный ФАНО приказ, касающийся порядка предоставления служебных жилых помещений или жилых помещений в общежитиях, только подтверждает данное обстоятельство... Законодательное закрепление перечня оснований и категорий лиц, имеющих право на получение служебного жилья, из числа работников организаций, подведомственных ФАНО, есть насущная задача сегодняшнего дня, и Профсоюз работников РАН постоянно ведет большую работу в данном направлении.

Что касается программы организации ЖСК в соответствии с федеральным законом № 161 «О фонде содействия развитию жилищного строительства» в учреждениях, подведомственных ФАНО, то как нормативная база (приказы ФАНО от 18 апреля 2014 г. № 51 «О рабочей группе по взаимодействию ФАНО с Фондом РЖС...» и от 20 июня 2014 г. № 17н «Об утверждении правил формирования списков граждан, имеющих право быть членами ЖСК...»), так и организация новых ЖСК, особенно в центральной части России, включая Москву и С.-Петербург, развивались в 2014–2015 годах достаточно оперативно и успешно. Более того, после переподчинения организаций Академии наук ФАНО все категории сотрудников этих организаций получили право на вступление в социально-ориентированные ЖСК. Тем не менее, большим стопором в организации таких ЖСК являются необходимость в отдельных случаях нуждаемости в улучшении жилищных условий по 51 статье ЖК РФ, а также резко увеличившиеся процентные ставки по банковским ипотечным кредитам. Включение членов ЖСК (в первую очередь молодых сотрудников), создаваемых в соответствии с федеральным законом № 61, в перечень категорий граждан, имеющих право на получение льготных ипотечных кредитов на специальных условиях, следует считать одним из возможных направлений деятельности профсоюзов РАН.

Есть также мнение о целесообразности уменьшения стажа работы в организациях, подведомственных ФАНО, с 5 до 2–3 лет для получения права на вступление в ЖСК, создаваемые в соответствии с ФЗ № 161.

В заключение следует отметить, что научное сообщество постоянно ставит вопрос о необходимости решения жилищных проблем не только для молодых ученых, что постоянно реанимирует предложения о строительстве жилья по договорам с инвесторами (такие проекты реализуются и по сей день в ряде организаций, подведомственных ФАНО, по договорам, заключенным до 2007 года) и попытки учреждения на законодательном уровне социального жилья для научных сотрудников посредством внесения соответствующих изменений в федеральный закон от 23 августа 1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

Отдельно следует остановиться на таких важных нормативно-правовых документах, как Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным ФАНО России (в части, связанной с жилищными вопросами), и Типовое положение о жилищных комиссиях в организациях, подведомственных ФАНО России (положение о Жилищной комиссии ФАНО утверждено приказом ФАНО № 34-н). Проекты обоих документов к настоящему моменту подготовлены Профсоюзом работников РАН и находятся на рассмотрении уполномоченных лиц от ФАНО России. Взаимно согласованный обеими сторонами окончательный вид этих документов в значительной степени будет определять успешность реализации жилищных программ в организациях, подведомственных ФАНО России.

Жилищные субсидии как инструмент социально-экономической поддержки ученых

А. В. Булычев¹, И. Н. Марин²

¹Институт системного анализа РАН, Москва, старший научный сотрудник
bulytchev.isa.ran@gmail.com

²Институт проблем экологии и эволюции им. А. Н. Северцова РАН, Москва,
научный сотрудник, coralliodecapoda@mail.ru

В современных условиях актуальной является проблема улучшения жилищных условий молодых ученых. В институтах ФАНО ежегодно нуждаются в улучшении жилищных условий около 200 молодых ученых. Эта величина учитывает только тех, кто участвует в существующих государственных программах, собирает необходимый пакет документов и официально признан нуждающимся в улучшение жилищных условий согласно правилам программ. Вместе с тем количество фактически нуждающихся молодых ученых гораздо больше. Существуют три основные причины такого положения дел: во-первых, многие молодые ученые не обладают исчерпывающей информацией о возможностях и условиях участия в жилищных программах, во-вторых, существуют объективные сложности в формальных процедурах, связанных со сбором необходимого комплекта документов для не специалистов в области жилищного права и, в-третьих, недостаточная величина субсидии для приобретения жилья даже эконом-класса по социальным учетным нормам в регионе работы молодого ученого.

Решение первых двух проблем связано в первую очередь с повышением качества информирования молодых ученых на местах. Большая роль в этом принадлежит Совету молодых ученых РАН и Управлению делами ФАНО, которые обеспечивают информационную поддержку участников жилищных программ, в том числе синхронизацию имеющейся правовой информации на различных уровнях, с целью снижения остроты приведенных факторов и увеличения количества участников программ по улучшению жилищных условий. Так, например, совместно с Агентством по ипотечному и жилищному кредитованию (АИЖК) Совет молодых ученых РАН подготовил пособие по условиям и процедуре получения и реализации государственных жилищных сертификатов.

Системной проблемой, которая обуславливает необходимость разработки и реализации государственных программ по улучшению жилищных условий (в частности, программы «Жилище»), является низкая величина доходов подавляющего большинства молодых ученых, которая не позволяет им самостоятельно в обозримой перспективе улучшить свои жилищные условия. В этих условиях большинство молодых ученых вынуждены искать дополнительные источники заработка, связанные с преподаванием, выполнением научных исследований и работ по научным грантам и проектам. Учитывая, что у большинства молодых ученых в силу возраста имеет-

ся небольшое число публикаций в высокорейтинговых изданиях (отражающих профессиональные компетенции и формирующих портфолио), они зачастую выступают в качестве исполнителей грантов, что в современных экономических условиях затрудняет получение дохода, позволяющего улучшить жилищные условия в форме приобретения жилья. Проблема становится более актуальной в случае наличия у молодого ученого семьи и детей. Для государства стратегическая значимость и заинтересованность в решении жилищных проблем молодых ученых заключается в обеспечении базовой гарантии роста и развития российской науки в будущем. Создание минимального стандарта социально-бытовых условий позволит существенно снизить кадровый дефицит в научных организациях и обеспечит дополнительные стимулы для привлечения молодежи в науку.

В настоящее время в ведомственных организациях ФАНО существуют следующие возможности для молодых ученых по улучшению жилищных условий:

1) получение служебного жилья в рамках соответствующих программ. Этот вариант не предусматривает возможности перехода прав собственности к молодому ученому, поскольку получаемое по договору найма жилье, как правило, относится к служебному фонду. Вариант служебного жилья является предпочтительным при наличии у молодого ученого большой семьи, поскольку в этом случае полученной субсидии явно не достаточно для приобретения жилья по социальным учетным нормам и необходимо дополнительно вносить существенную сумму или брать ипотечный кредит, что затруднительно для многодетных семей;

2) участие в жилищных строительных кооперативах на правах пайщиков. Этот вариант в силу отсутствия проработанной схемы и прецедентов рассматривается скорее как перспективный;

3) получение жилищной субсидии в рамках ведомственных программ, и в частности федеральной целевой программы «Жилище». Полученные средства в большинстве случаев используются в качестве первого взноса для приобретения жилья, например с помощью ипотечного кредита, поскольку в большинстве регионов России сумма субсидии равна примерно половине стоимости однокомнатной квартиры эконом-класса.

Механизм реализации программы «Жилище» состоит из последовательности действий, основным из которых является признание молодого ученого нуждающимся в улучшении жилищных условий согласно законодательству и предоставление подтверждающих документов в Управление делами ФАНО. Другие условия, которым должен удовлетворять молодой ученый для того, чтобы иметь возможность стать участником программы, следующие:

1) его возраст не должен превышать 35 лет для кандидата наук и 40 лет для доктора наук;

2) он должен иметь научную степень кандидата наук или доктора наук;

3) научный стаж в структуре Российской академии наук на основной должности научного работника (инженер-исследователь, младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник и т. д.) должен быть не менее 5 лет и 1 дня.

Чтобы быть признанным нуждающимся в улучшении жилищных условий соответствующим органом организации (института), молодой ученый должен иметь учетную норму жилой площади на каждого члена своей семьи меньше законодательно закрепленной местными органами власти нормы. При этом подтверждающие документы должны представлять исчерпывающую картину структуры собственности, принадлежащей всем членам семьи молодого ученого, за последние 5 лет на момент подачи документов. Сбор этих документов может потребовать значительных временных и организационных ресурсов, поэтому этот аспект необходимо учитывать при планировании подачи документов для участия в программе.

Как показывает практика, именно системный индивидуальный учет всех особенностей формирования комплекта необходимых документов о признании молодого ученого нуждающимся в улучшении жилищных условий позволяет существенно повысить шансы на успешное получение, реализацию сертификата и приобретение жилья.

Существенную проблему недостаточности величины субсидии в большинстве российских регионов для приобретения жилья эконом-класса необходимо решать на уровне законодательства и взаимодействия всех заинтересованных сторон при разработке и утверждении программы. В настоящее время отдельными сторонами, предусмотренными в механизме реализации программы, в том числе Советом молодых ученых, готовятся необходимые обоснование и запросы на увеличение суммы субсидии.

Включение в научный стаж обучения в аспирантуре поможет существенно увеличить охват программы и создаст дополнительные стимулы для привлечения молодежи в науку.

Предложенные комплексные меры по повышению эффективности реализации программы «Жилище»: 1) увеличение географии охвата в части смягчения ограничений на участие в программе; 2) увеличение величины субсидии; 3) повышение информированности участников и скорости документооборота; 4) повышение прозрачности принятия решений при реализации жилищных программ для научного сообщества будут способствовать более эффективному решению жилищных проблем молодых ученых учреждений ФАНО России.

Литература

1. Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. № 1050 «О федеральной целевой программе "Жилище" на 2011 – 2015 годы» (с изменениями и дополнениями) // Справочно-правовая система «ГАРАНТ» [Электронный ресурс] : электронный справочник. URL: <http://base.garant.ru/12182235/>.

Некоторые аспекты формирования социального статуса и нормативно-правового регулирования труда научных работников: сравнение мировой и российских практик

В. Ф. Вдовин^{1,2,3}

¹Институт прикладной физики РАН, Н. Новгород

²Профсоюз работников РАН, Москва

³World Federation of Scientific Workers, Paris
vdovin@appl.sci-nnov.ru

Социальный статус работника науки с момента возникновения науки как сферы человеческой деятельности всегда был особым. Статус фиксируется при помощи нормативно-правового регулирования, осуществляемого представителями власти. В конечном счете за науку платит государство, оно же и задает статус научного работника. Проблемы российского научного сообщества и падение социального статуса российских ученых определяется нормативно-правовым полем, в котором существует наука. Представляет интерес анализ текущего статуса и его сопоставление как с ранее действовавшим правопорядком, так и с мировой практикой. Работа посвящена указанному анализу и предложениям, как можно попытаться исправить ситуацию.

Текущий статус российского ученого оставляет желать лучшего. Ключевой параметр статуса отражается в зарплате. Она, к сожалению, чересчур мала, чтобы быть привлекательной для молодежи и не может конкурировать не только с зарубежными уровнями, но и со сферами-конкурентами, куда уходят наиболее способные студенты, на которых по праву могла рассчитывать наука. Особую опасность представляют последние инициативы научных властей, отношение к которым выражает молодежь простым и очевидным способом: голосованием ногами.

Первое – попытка уменьшить базовую компоненту содержания штата научных учреждений и перевод финансирования на конкурсную основу. Это приведет к еще большей неопределенности статуса и доходов научных работников.

Не менее разрушительные последствия может принести одна из непродуманных инициатив главы государства (так называемые майские указы 2012 года) о введении региональной дисперсии по доходам ученых и их привязки к среднему уровню доходов по региону, в котором расположена организация, где работает ученый. Это не только противоречит принципам социальной справедливости и мировой практике, но и требованиям Трудового кодекса. ТК РФ требует, чтобы субъекты равной квалификации за равный труд получали равную зарплату.

Это можно выразить формулой

$$Z = A(Q, T, P), \quad (1)$$

где A – коэффициент,

Q – параметр квалификации работника (по мнению исследователей, не должен отличаться менее чем в 2–3 раза, но и не быть более 10),

T – отработанное время,

P – коэффициент качества (стимулирующий коэффициент, который не должен превышать, как правило, значения 1.3).

Сходный подход демонстрируется и в мировой практике: в Европе с чуть меньшей дисперсией по доходам, в Америке – с чуть большим. Но по факту не бывает зарплат ученых менее \$2000, и редко кто получает больше \$10000.

При этом зарплата довольно жестко детерминирована и наличие или отсутствие гранта никоим образом не влияет на доход грантодержателя. На грант он может покупать оборудование и материалы, ездить в командировки, приглашать сотрудников. У нас же полученные гранты в основном идут на дополнительную материальную поддержку коллектива исполнителей гранта. Хотя нужно заметить, что грант – это не зарплата по определению, а подарок, с него не платятся начисления в социальные фонды, а значит, не формируются пенсионные накопления, в случае болезни не платится больничный. В случае потери трудоспособности жертву ждут большие трудности. Он не застрахован!

Проблемы пополнения молодыми кадрами учреждений ФАНО в Екатеринбурге

А. А. Григорьев

Институт экологии растений и животных УрО РАН, Екатеринбург
grigoriev.a.a@ipae.uran.ru

Одной из основных задач общества является формирование научных и научно-педагогических кадров. От качества подготовки кадров зависит степень развития научного прогресса в стране. На фоне повышения среднего возраста сотрудников в научных коллективах очевидна необходимость пополнения молодого поколения РАН. Молодые ученые являются «руками», «стимулирующей силой», «толчком», обладая принципиально новым научным видением в создании новых научных разработок и фундаментальных прорывов.

Научный рост молодого ученого обуславливается множеством факторов: личной мотивацией, возможностью участия в научных программах и грантовых системах, семинарах и школах, научным заданием коллектива и его руководителя по научной тематике, а также материально-техническим обеспечением лаборатории (наличие современного оборудования, соответствующего мировому уровню). Однако на сегодняшний день большинство научных коллективов сталкиваются с проблемой закупки как дорогостоящего оборудования и расходных материалов к нему, так и недорогого, но необходимого для научных организаций.

Для поддержки молодых ученых Российской академии наук и региональных институтов УрО РАН созданы и функционируют жилищные программы для молодых ученых (получение сертификата на приобретение жилья после 5-летнего стажа работы), стимулирующие надбавки аспирантам, двойные надбавки за «научную активность» (количество публикаций и участия в конференциях) в течение 2 лет после защиты диссертации, а также финансовые вложения президиума в капитальное строительство многоквартирных домов для последующего выделения служебного жилья молодым ученым, отсрочка от службы в армии и др. Несмотря на все вышеперечисленное, в последние годы наблюдается заметное снижение притока молодежи в аспирантуру институтов. Например, в Институте экологии растений и животных УрО РАН буквально 10 лет назад поступление осуществлялось на конкурсной основе и количество аспирантов (и очного и заочного отделения) доходило до 5–6 человек в год. К настоящему времени их количество составляет один – в лучшем случае два человека в год! Причем подобная ситуация, а местами даже хуже, наблюдается и в вузах города. Ответ на все происходящее таится в глубинах организации механизмов финансирования и управления институтов ФАНО, и, в первую очередь, это

связано с низкой стипендией аспирантов, неконкурентной заработной платой ученых и, конечно, как правило, отсутствием ставок для молодых после окончания аспирантуры. Необходимо отметить и проблемы популяризации науки и профессии ученого, которая считается непрестижной. Также, несмотря на то что делается в последнее время для молодых, на фоне реформы Академии наук наблюдается снижение количества финансируемых программ по мобильности молодых ученых, научных и инновационных программ, региональных программ.

Таким образом, несмотря на существующие тенденции и весь драматизм сложившейся ситуации, необходимо в первую очередь сохранить в основе финансирования фундаментальных исследований бюджетное финансирование и дополнительно финансирование на конкурсной основе, увеличить статьи расхода на стимулирующие выплаты, материально-техническую базу, командировочные расходы и, главное – проводить политику популяризации науки в нашей стране.

Творческое наследие В. И. Медведева – коллективный договор ФГБУ «ПИАФ»

Н. А. Грошева

Петербургский институт ядерной физики им. Б. П. Константинова НИЦ КИ,
и. о. председателя профкома

Большинство из работающих людей полагают, что у работников есть только права, которые установлены законом. «Качать права» в большинстве случаев означает доказывать правоту, ссылаясь на Трудовой кодекс. Однако есть и другая возможность – предлагать работодателю наши собственные правила, имеющие силу закона, вступив в коллективные переговоры.

Для этого на уровне организации создается комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон для ведения переговоров. И, наверное, одним из главных результатов коллективных переговоров между администрацией предприятия и представителями трудового коллектива (в нашем случае – профсоюзной организацией, представляющей интересы большинства работников) является создание коллективного договора.

Можно сказать, что колдоговор – это «конституция» предприятия.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по многим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда исходя из роста уровня инфляции;
- переобучение и условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- улучшение условий охраны труда;
- добровольное и обязательное медицинское страхование;
- безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- льготы для работников;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- ответственность сторон, социальное партнерство;
- обеспечение условий функционирования профсоюза;
- и другое, включенное в данный коллективный договор.

В отличие от трудового договора, на содержание которого работник повлиять не может, колдоговор – это результат переговоров. Его условия зависят не от воли начальника, а от соотношения сил договаривающихся сторон. Хотя права работников и обязанности руководителей прописаны в Трудовом кодексе, закон устанавливает лишь минимум трудовых прав и гарантий. Колдоговор поднимает их выше законодательно установленного

уровня. Поэтому коллективный договор, который только дублирует нормы Трудового кодекса, не имеет большого смысла.

На практике добиться заключения выгодного для работников колдоговора может лишь сильный, независимый от работодателя, профсоюз. Это в первую очередь зависит от членов выборного органа – профсоюзного комитета, и даже в большей степени от лидера – председателя профкома.

В нашем институте более 20 лет таким лидером, председателем профкома был замечательный человек – Владимир Иванович Медведев.

Талантливый инженер-физик и широко эрудированный научный работник, он внес неоценимый вклад в создание уникальных и высокотехнологичных экспериментальных установок и в выполнение на них физических исследований.



В. И. Медведев

Одновременно с научной работой Владимир Иванович находил время для активной общественной работы в составе профкома института, являясь его председателем. Эта работа потребовала от него юридических знаний, и он с отличием окончил юридический факультет.

Разработка проекта коллективного договора ФГБУ «ПИАФ» им. Б. П. Константинова с подготовкой положений и приложений по всем основным вопросам жизни трудового коллектива – огромная работа Владимира Ивановича Медведева. Он считал, что хорошо подготовленный проект колдоговора – это залог его успешного подписания. А на переговорах целесообразно рассматривать не отдельные пожелания и требования работников, а их совокупность, отраженную в первоначальном черновом варианте коллективного договора.

Практика убеждает в полезности предварительного (до начала переговоров) разделения требований, выдвигаемых трудовым коллективом. Эти требования условно можно подразделить на три группы: 1) самые важные требования, которые профсоюз намерен отстаивать до завершения переговоров; 2) требования, по которым допустимы компромиссные решения; 3) требования, какими можно пожертвовать, но за определенные уступки работодателя по другим значимым для работников вопросам. В ходе переговоров, естественно, приходится искать «золотую середину». Цель одна: не уступить больше, чем допустимо, и получить все-таки больше, чем предполагалось получить по минимуму.

Приведу лишь некоторые цитаты из коллективного договора нашего института:

«Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Петербургский институт ядерной физики им. Б. П. Константинова» (далее – Институт или ФГБУ «ПИЯФ») и заключаемый между работниками и работодателем на основании согласования интересов сторон трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, призванный устанавливать дополнительные по сравнению с действующим трудовым законодательством права и гарантии работников.

Гарантии и льготы для работников, предусмотренные настоящим Договором, могут уточняться в сторону их улучшения в пределах имеющихся экономических и финансовых возможностей Института по договоренности сторон путем внесения соответствующих изменений и дополнений в Договор.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- согласование Работодателем с Профкомом локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и Договором;
- недопустимость применения норм локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, соглашениями, а также локальных нормативных актов, принятых без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения профсоюза. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения...».

Приведу лишь несколько пунктов из текста нашего коллективного договора, которые затрагивают интересы большинства сотрудников института:

- «6.1.4. **Работодатель** обязуется в соответствии с действующим законодательством выделять средства на приобретение путевок для лечения и отдыха в количестве, определяемом при утверждении сметы расходования средств ФНТСП на очередной год. Доля собственных средств работников для компенсации части стоимости путевки устанавливается решением комиссии социального страхования.
- 6.2.3. На время проведения осмотра (обследования) работнику, обязанному проходить такое обследование, сохранить средний заработок, а при расположении медицинского учреждения, в котором проходит осмотр (обследование), в Санкт-Петербурге организовать доставку работников автотранспортом Института из Гатчины.
- 7.1.8. Работодатель, в пределах имеющихся финансовых средств на эксплуатацию автотранспорта, обеспечивает доставку работников на работу, на обеденный перерыв и с работы. График движения автотранспорта согласовывается с Профкомом. На время массового отпуска сотрудников Института и водителей и во время подготовки автотранспорта к техосмотру доставка работников Института на работу и обратно приостанавливается.
- 7.2.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня.
- 7.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска длительно-стью от 7 до 28 календарных дней предоставляются: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Для сотрудников института, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день или работу, связанную с повышенным нервным, эмоциональным, умственным, физическим напряжением и другими неблагоприятными факторами, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 7 или 14 календарных дней в соответствии с приложением 13 к данному Соглашению.
- Сотрудникам института, имеющим звание «Ветеран труда ПИЯФ» и не имеющим права на другие виды дополнительного отпуска, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в 7 календарных дней с оплатой из средств фонда научно-технического и социального развития института.
- 8.4.3. В организации питания Работодатель обязуется организовать для работников, работающих в вечернее и ночное время, помещения вбли-

зи рабочих мест для приема пищи, оборудовав их соответствующим образом.

- По функционированию баз отдыха института стороны договорились, в том числе для выполнения Соглашения по базе «Нарова» (Приложение № 15), о принятии необходимых мер и изыскании средств для обеспечения работы баз отдыха «Нарова» и «Низы», соответствующие средства должны быть отражены в смете расходов фонда социального развития Института.
- 8.7. Организация физкультурно-оздоровительной работы: абонементы на физкультурно-оздоровительные услуги предоставляются работникам ФГБУ «ПИЯФ» и членам их семей – иждивенцам (учащимся) со скидкой. Калькуляция стоимости абонементов, утверждаемая директором Спортивно-оздоровительного комплекса (СОК) ФГБУ «ПИЯФ», согласовывается с Профкомом; обеспечивать для членов команд, выступающих на спортивных соревнованиях от имени ФГБУ «ПИЯФ», а также для институтских ветеранов физкультуры и спорта безвозмездный характер занятий в СОК».

В Петербургском институте ядерной физике проект коллективного договора на 2013–2016 годы был принят конференцией трудового коллектива ФГБУ «ПИЯФ» 27 мая 2013 года.

Главным автором и идеологом был председатель профкома, большой профессионал своего дела, уважаемый Владимир Иванович Медведев. Светлая память об этом замечательном человеке останется в наших сердцах.

83-ФЗ и финансирование федеральных бюджетных учреждений

Н. Г. Демченко

Московская региональная организация профсоюза работников РАН
deton52@mail.ru

В связи с принятием федерального закона № 253 от 27 сентября 2013 г. «О Российской академии наук, реорганизации государственных академий наук и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1] и переходом научных учреждений РАН в ведомство Федерального агентства научных организаций (ФАНО) они приобрели статус государственных бюджетных учреждений. Таким образом, научные учреждения перешли в правовое поле действия федерального закона № 83 от 8 мая 2010 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» [2]. Согласно этому закону предусмотрен переход на новый порядок финансирования федеральных бюджетных учреждений на основе государственного задания.

Целью работы является рассмотрение оснований и порядка финансирования федеральных научных учреждений и установление возможностей исполнения обязанностей сторонами трудового договора.

Основная деятельность бюджетного учреждения осуществляется на основании государственного (муниципального) задания, утвержденного и доведенного до него учредителем.

Основной нормативной базой, регламентирующей условия и порядок формирования государственного задания для федеральных бюджетных учреждений (ФБУ), а также порядка их финансового обеспечения является постановление Правительства РФ от 2.09.2010 № 671 «О порядке формирования государственного задания в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания» [3], которое:

- утверждает формы базового (отраслевого) и ведомственного перечней государственных услуг (работ), на основании которых учредитель формирует задания для подведомственных ему учреждений;
- обязывает Минфин и Минэкономразвития разработать и утвердить методические рекомендации по расчету нормативных затрат и формированию государственных заданий, а также по контролю за их выполнением (утвержденные акты поименованы ниже);
- устанавливает положение о формировании государственного задания в отношении федеральных бюджетных и казенных учреждений и финансовом обеспечении выполнения ими государственного задания (в том

числе форму государственного задания, которая может быть использована при формировании задания и для автономного учреждения).

Ведомственный перечень государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) находящимися в ведении федеральных органов исполнительной власти учреждениями в качестве основных видов их деятельности, является основой формирования государственных (муниципальных) заданий на оказание государственных (муниципальных) услуг, выполнение работ (далее – заданий) подведомственным учреждениям.

На выполнение этого задания в соответствующем разделе бюджетной системы РФ предусматриваются бюджетные ассигнования, которые выделяются учреждению в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ) и содержанием имущества. Для того чтобы определить необходимый объем субсидии на очередной финансовый год, следует произвести расчет указанных нормативов. Главный распорядитель средств федерального бюджета, в ведении которых находятся ФБУ, и который осуществляет функции и полномочия учредителя ФБУ, должен утвердить по согласованию с Минфином и Минэкономразвития РФ порядок определения нормативных затрат на оказание государственных услуг (работ) и нормативных затрат на содержание имущества федеральных государственных учреждений. Такой порядок представлен в приказе ФАНО № 12-н от 25.12.2013 г. [4].

Показатели государственного задания используются при составлении проектов бюджетов для планирования бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также для определения объема субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания автономным учреждением (п. 2 ст. 69.2 БК РФ [5]). Само задание содержит только показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) в натуральном выражении. Для того чтобы запланировать бюджетные ассигнования (субсидии) и автономным, и бюджетным учреждениям, нужно рассчитать объем государственного (муниципального) задания в стоимостном выражении. То есть помимо задания должен быть документ, содержащий исходные данные (результаты и порядок расчетов), подтверждающие (обосновывающие) необходимый объем субсидий.

Порядок определения объема и условий предоставления субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием бюджетными учреждениями в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), из федерального бюджета устанавливается соответственно Правительством РФ (ст. 78.1 БК РФ). Для ФБУ данный порядок регламентирован нормативными актами.

При определении нормативных затрат на оказание ФБУ государственной услуги учитываются:

- нормативные затраты, непосредственно связанные с оказанием государственной услуги;
- нормативные затраты на общехозяйственные нужды (за исключением затрат, которые учитываются в составе нормативных затрат на содержание имущества ФБУ).

Приказ Минэкономразвития РФ от 03.12.2008 г. № 423 «Об утверждении типовой формы соглашения между учредителем и федеральным автономным учреждением о порядке и условиях предоставления субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ)» [6] утверждает типовую форму соглашения между учредителем и федеральным автономным бюджетным учреждением о порядке и условиях предоставления субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

Статья 56 ТК РФ [7] гласит: «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя». Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Структура расходов на выполнение госзадания такова, что работодателю бывает проблематичным выполнение обязательств по обеспечению работнику соответствующих условий труда, отвечающих всем нормативным требованиям. Однако в соответствии со 2-м абзацем п. 1 ст. 78.1 БК РФ государственным (муниципальным) бюджетным и автономным учреждениям могут предоставляться субсидии на цели, не связанные с выполнением государственного (муниципального) задания (далее – целевые субсидии).

Из содержания п. 1 ст. 78.1 БК Российской Федерации следует, что целевые субсидии предоставляются учреждениям в целях финансового обеспечения расходов.

Целевая субсидия может быть предоставлена учреждению на приобретение дорогостоящего оборудования, на финансовое обеспечение мероприятий, направленных на развитие автономных (бюджетных) учреждений, перечень которых определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Целевые субсидии, как правило, предоставляются

на проведение капитального ремонта, на выплату стипендий студентам, на компенсацию расходов, связанных с проездом к месту отпуска и обратно сотрудникам учреждений, проживающим в районах Крайнего Севера. По мнению Минфина РФ, целевую субсидию также стоит использовать в качестве источника выплаты вознаграждения по результатам выполнения государственного (муниципального) задания, расходов, осуществляемых в рамках ликвидационных мероприятий учреждений, а также в качестве источника компенсации в текущем финансовом году задолженности по предоставлению учреждению субсидии на государственное (муниципальное) задание, выполненное в отчетном финансовом году.

В форме целевой субсидии целесообразно также доводить бюджетные ассигнования бюджетному (автономному) учреждению (на выплату заработной платы административно-хозяйственному персоналу, на уплату налогов, оплату коммунальных расходов и пр.), временно не оказывающему государственные услуги, например, в связи с реконструкцией принадлежащего ему имущества.

К сожалению, следует отметить, что процедура формирования и выделения целевой субсидии не урегулирована нормативными документами так подробно, как субсидия на госзадание.

Литература

1. Федеральный закон № 253-ФЗ от 27 сентября 2013 г. «О Российской академии наук, реорганизации государственных академий наук и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». <http://www.rg.ru/2013/09/27/ran-site-dok.html>.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений». <http://www.rg.ru/2010/05/12/pravovoe-izmenenie-dok.html>.
3. Постановление Правительства РФ от 02.09.2010 № 671 «О порядке формирования государственного задания в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания». <http://base.garant.ru/12178569>.
4. Приказ Федерального агентства научных организаций от 25 декабря 2013 г. № 12н «Об утверждении Порядка определения нормативных затрат на оказание государственных услуг и нормативных затрат на содержание имущества федеральными государственными бюджетными учреждениями, находящимися в ведении Федерального агентства научных организаций". <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>.
5. Бюджетный кодекс РФ № 145-ФЗ от 31.07.1998. <http://www.consultant.ru/popular/budget/>.
6. Приказ Минэкономразвития РФ от 03.12.2008 № 423 «Об утверждении типовой формы соглашения между учредителем и федеральным автономным учреждением о порядке и условиях предоставления субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ)». <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW;n=109000;req=doc>.
7. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
9. <http://www.trudkod.ru/chast-3/razdel-3/glava-10/st-56-tk-rf>.

Возможности Республики Карелия как модельной площадки для развития профсоюзного туризма РАН

М. В. Дьяконова

Институт экономики КарНЦ РАН, Петрозаводск,
научный сотрудник

В настоящее время туризм в Республике Карелия представляется одним из перспективных направлений регионального развития, которое способно смягчить социальные проблемы, выступить реальным фактором сохранения и воспроизводства природного и культурно-исторического потенциала территории. Повышая самозанятость населения, обеспечивая рост доходов домохозяйств, усиливая гордость местного сообщества за свою территорию, туризм может одновременно способствовать снижению социальной напряженности, закреплению населения, особенно молодежи, в сельских поселениях [1].

Особое значение развитие туризма имеет в сельской местности, так как именно сельские территории сегодня в условиях распространения рыночных отношений представляют собой сегмент усиливающегося экономического и социального неблагополучия. В связи с этим актуален вопрос перспектив развития сельских, и особенно этнопоселений¹, трудовой потенциал которых является основой саморазвития территорий. Проект реализовался в 2012 году на территории Суоярвского района (п. Вешкелица), Кондопожского района (п. Кончезеро). Данные населенные пункты являются старинными карельскими селами, где основное население карелы. И на территории Прионежского района (п. Шелтозеро, Рыбрека) – Шелтозерское и Рыборецкое поселения, где коренное население вепсы. С 1994 по 2004 год поселения входили в состав Вепсской национальной волости, с 2004 года вошли в состав Прионежского района.

Результаты проведенных исследований свидетельствуют о существенных негативных изменениях, происходящих в последнее десятилетие на сельских территориях. Среди них можно выделить проблемы формирования бюджетов поселений, проблемы качества жилья, проблемы социальной сферы села (школы, детские сады, ДК, медицинское обслуживание), изменения в трудовом законодательстве, несоответствие между спросом и предложением рабочей силы и общие переходные процессы.

¹ Проект «Расширение прав и возможностей женщин и молодежи коренных народов в Российской Федерации» при финансовой поддержке межрегиональной общественной организации «Информационно-образовательная сеть коренных народов “Лыораваэльтан”, при содействии в Республике Карелия Карельской региональной общественной организации «Молодежный информационно-правовой центр коренных народов “Невонд”».

Возможным путем развития поселений является, по мнению жителей, открытие промышленного предприятия, но более вероятным и перспективным стало бы развитие сельского туризма («у нас все ресурсы, исторические памятники, водоемы»), национальной культуры, новых технологий и малого бизнеса. Молодежь также считает, что территории большинства поселений идеальное место для развития сельского туризма. Самое главное, что в поселении живут равнодушные, заинтересованные люди, стремящиеся к возрождению и сохранению самобытности языка, культуры предков и старающиеся передать это следующим поколениям.

Развитие туризма в сельской местности может способствовать сохранению культурных традиций и ремесел, ведь именно сельские жители в большей степени являются носителями и хранителями традиционной культуры и быта, традиций гостеприимства – базовой составляющей развития сельского туризма.

Одним из перспективных направлений развития сельского туризма является этнотуризм, т. е. территориально локализованный туризм, исторически сложившийся на базе хозяйственного уклада этноса [2]. Этнографический туризм основан на посещении этнографических объектов с целью познания подлинной жизни: традиций, культуры и быта народа, этноса, проживающего (проживавшего) на конкретной территории.

В случае развития туризма как сферы экономической деятельности, приносящей дополнительный и/или основной доход местному сообществу, возможности могут быть связаны именно с реализацией туристских услуг (проживание, питание, экскурсионное обслуживание, прокат снаряжения и пр.), сувенирной продукции, продуктов питания туристам, организацией мастер-классов, сферы досуга туристов, основанной на культурно-исторических традициях территории и пр. Вместе с тем недополучение реального дохода и недостаточное использование данного ресурса в развитии местного сообщества может быть обусловлено объективными причинами:

- отсутствием или недостаточным развитием туристской инфраструктуры;
- недостаточным продвижением туристского предложения на региональный, российский и международный рынки туристских услуг;
- отсутствием квалифицированных кадров, специалистов в сфере туристского бизнеса;
- отсутствием стратегических документов и планов развития данного направления экономической деятельности на уровне местного самоуправления и пр.

В современных условиях роль местного сообщества в социокультурном развитии территории все больше возрастает и требует принципиально иной позиции местного населения в сохранении, развитии территории и принятии решений относительно ее будущего.

В качестве направлений, способствующих развитию туристского бизнеса, можно выделить:

- реализацию проектов по сохранению и развитию историко-культурного потенциала территории (восстановление историко-архитектурного облика исторических поселений, историко-культурной среды; содействие становлению и развитию этнокультурных центров и пр.);
- возрождение и развитие традиционных ремесел;
- формирование совместного календаря праздничных мероприятий;
- организацию фольклорных фестивалей и праздников, раскрывающих самобытность культуры различных территорий.

Эксперты считают, что для развития туризма в первую очередь необходимо строить базы отдыха и также предоставлять туристам возможность размещения в палатках: «Нужен организованный туризм, можно было бы и досуг организовывать, рыбалка на катерах, надо чтобы от туристов шел доход на поселение».

Также необходимо развивать этнотуризм, основанный на традиционных ремеслах: «ремесла надо показывать, многие не знают, что такое национальная культура, можно организовать правильный промысел рыбы, а не по-браконьерски, сетками». По мнению жителей, в вопросе развития поселения многое зависит от администрации, которая не стремится продемонстрировать привлекательность края. Необходимо отметить, что в одном из поселений уже существует положительный пример развития туризма: работает малое предприятие, занимающееся туризмом, построен большой гостиничный комплекс, разработаны маршруты по спортивному туризму, обозначены тропы. Предприятие готово развивать новые направления – спортивный туризм и рафтинг, для этого необходимо объединение на основе социального партнерства администраций всех поселений района, всех учреждений социальной сферы и предприятий.

Развитие данного направления позволит привлечь новые трудовые ресурсы, поселению необходимы специалисты по гостиничному туризму, что остановит миграцию молодежи.

В другом поселении работают гостевые дома, на базе которых, по мнению экспертов, можно было бы открыть туристический центр наподобие центра «Мандроги», существующего в Ленинградской области, но в национальном карельском стиле, по карельским сказкам, с развитием национальных ремесел, росписи по дереву. Попутно необходимо развивать и сопутствующие направления, например открыть кафе в национальном стиле. Это существенно облегчило бы проблему с безработицей. В свое время данное поселение участвовало в программе «Сельский туризм» совместно с Финляндией, в нем проводилось обучение основным карельским ремеслам: качество, вязание, лоскутное шитье, плетение из ивы, столярное мастерство.

Фермеры считают, что можно создать небольшие фермерские хозяйства: «Можно было бы создать маленькие фермерские хозяйства, нужна инфраструктура, дороги, ведь поля пустеют, мы могли бы заниматься мясным производством». Тогда могли бы приглашать туристов, обеспечивая им отдых вдали от цивилизации и возможность поработать (почувствовать себя фермером либо научиться плотницкому мастерству).

Таким образом, развитие сельского туризма может играть важную роль в экономическом развитии этнопоселений, повышении жизнеспособности депрессивных сельских районов и улучшении уровня жизни местного населения.

Развитие сельского туризма способствует сохранению окружающей среды, культуры и традиций народа, проживающего на территории Карелии. Для осуществления этого необходимо обеспечить:

- вовлечение сельских жителей в развитие сельского туризма;
- ориентацию на использование местных природных ресурсов и возрождение традиционных видов деятельности, художественных промыслов и ремесел;
- изготовление экологически чистой продукции;
- возрождение историко-культурного наследия сельских территорий Карелии;
- формирование единого информационного пространства территорий;
- реализацию системы образовательных программ для владельцев сельских домов;
- создание новых туристских маршрутов [3].

Для перспективного развития сельских поселений необходима эффективная поддержка развития народных ремесел, художественных мастерских, развитие «зеленого» туризма, гостевых домов. Поддержка личных подсобных хозяйств возможна через организацию сбыта продукции и снабжения (особенно комбикормами), развитие сельского предпринимательства. Поддержка сельского предпринимательства возможна при содействии центров занятости населения в рамках программы «Содействие самозанятости населения». В частности, таким положительным примером является поддержка развития туризма в Кондопожском районе (п. Гирвас) с развитием туристических маршрутов по гирвасским вулканам и поселку Гирвас с посещением церкви Целителя Пантелеймона, построенной силами местных жителей, с последующим открытием магазина по продаже сувениров, открытием кафе.

Развитие этнографического туризма, воспринимаемого в качестве фактора социально-экономического развития сельской территории, требует принципиально иных подходов к организации. Ряд регионов России, стремящихся развивать этнографический туризм, разрабатывает и реализует концепции организации этнографических комплексов на территории

субъектов, а бизнес-сообщество осуществляет активную разработку и реализацию туристских программ этнографической направленности и пр. [4].

Литература

1. *Stepanova S.* Tourism as a factor for sustainable regional development of the Republic of Karelia Pearls of the coniferous forest // 20th anniversary of North Karelia Biosphere Reserve, 30.10–02.11.2012, Finland, Joensuu, 2012.

2. *Печура О. В.* Этноэкономика региона: теоретико-методологический аспект // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 3 : Экономика, вып. 24. С. 56–60.

3. *Степанова С. В.* Роль местного сообщества в социокультурном развитии территории // Проблемы инновационного развития территории: междисциплинарный подход : материалы Всеросс. с межд. участием науч.-практ. конф. (Пермь, 25–26 октября 2012 г.). Пермь, 2012. Ч. 1. С. 642.

4. *Степанова С. В.* Этнотуризм как фактор социально-экономического развития сельских территорий (Российский опыт) // Северные туристские дестинации как доминанта развития туризма Северо-Западного региона. Роль культурного наследия в развитии туристских дестинаций : труды III Международной научно-практической конференции. Петрозаводск : КарНЦ РАН, 2012. С. 201–207.

Подготовка школьников к научной деятельности на базе учреждений РАН

А. И. Ермилин, Е. В. Ермилина

Институт прикладной физики РАН, Н. Новгород
Детский образовательно-оздоровительный лагерь им. Н. С. Талалушкина
ermilin-aleksandr@mail.ru
elermilina@gmail.com

Среди актуальных проблем сегодня особое место занимают вопросы интеграции науки и образования, решение которых обеспечивало бы готовность молодого поколения к деятельности в сфере науки. Важность целенаправленной подготовки научных кадров не требует доказательства, однако пути и способы получения научного образования разобщены, а сама система научного образования (школьников, студентов, аспирантов) испытывает, на наш взгляд, трудности. Школы, вузы, научные институты ищут новые модели дополнительного научного образования школьников, но нередко эта деятельность ограничивается расширением или обогащением содержания школьных предметов или уровневой дифференциацией их изучения.

Сложность выбора профессии «ученый»

Проблема определения своего профессионального пути – одна из самых сложных в жизни человека, которую мы решаем еще в юношеском возрасте. При этом выбор профессии ученого, исследователя осложняется рядом причин социального характера.

Проблема не в том, что школы плохо готовят детей к выбору дальнейшего профессионального пути, а в том, что они выполняют иные задачи, рассчитанные на усвоение учащимися обязательной программы среднего обучения и успешную сдачу ЕГЭ. Вузы в работе со школьниками нацелены, прежде всего, на отбор и подготовку абитуриентов к поступлению. Поэтому часто в сознании молодых людей, выбирающих после окончания школы ту или иную специальность для обучения, имеются весьма смутные представления о возможностях дальнейшей профессиональной деятельности. По большей части определение направления профессиональной подготовки у выпускников школ идет по принципу выявления «чего я не хочу», а не сознательного выбора будущей профессии. Именно поэтому многие из них так и не доходят до завершения обучения, переходят на другие специальности или учатся весьма посредственно, понимая, что им необходим диплом о высшем образовании, а не профессиональные навыки в данной области.

Выбор профессии ученого для школьников осложняется не только высокими требованиями к интеллектуальным способностям учащихся, но и неясностью характеристик данной деятельности. Если с представителями

других профессий и формами осуществления их профессиональной деятельности дети сталкиваются в процессе мироосвоения (учитель, врач, строитель и т. д.), то профессия ученого остается для них загадочной. Что происходит за стенами научного учреждения? Какие специалисты там работают? Как организована их работа и в чем она заключается? Ответы на эти вопросы можно получить в процессе непосредственного общения с учеными.

Структура образования в Институте прикладной физики РАН

Структура подготовки молодых научных кадров формировалась в ИПФ на протяжении всего периода существования института. В настоящий момент она включает в себя аспирантуру, базовый факультет «Высшая школа общей и прикладной физики» (ВШОПФ) и базовые кафедры радиофизического факультета ННГУ им. Н. И. Лобачевского по специальности «фундаментальная физика», специализированные старшие (10 и 11) классы физического профиля физико-математического лицея № 40, проходящие обучение на базе научно-образовательного комплекса ИПФ РАН.

Особое место в этой системе занимает дополнительное научное образование школьников, которое представлено в четырех формах:

- ЛИС – летние исследовательские смены «Умные каникулы» на базе образовательно-оздоровительного лагеря им. Н. С. Талалушкина;

- ШЮИ – научное объединение «Школа юного исследователя», работающее в течение учебного года на базе научно-образовательного комплекса ИПФ РАН;

- конференция – весенняя региональная естественно-научная конференция школьников;

- «образовательное странствие» – познавательные поездки школьников в научные центры, участие в конференциях и конкурсах.

Дополнительное образование в структуре образовательной деятельности ИПФ РАН выполняет несколько функций: раннее обнаружение способностей у детей, обучение талантливых школьников, их профориентация на научную сферу.

Принцип дополнительности

Дополнение в общенаучном понимании имеет два смысла. Во-первых, дополнение в смысле прибавки, добавления. Второе значение заключается в том, что дополнение доводит до полноты, возмещает отсутствие или недостаток. Дополнительное образование детей призвано обеспечить неповторимость, индивидуальность каждого ребенка в отличие от основного школьного, обеспечивающего общее, обязательное для всех образование.

Принципиальным отличием дополнительного и школьного образования является то, что школьник в каждом из них проходит разные образовательные пути. Если в условиях обязательного обучения школьнику предлагают

готовые ответы на вопросы, не им поставленные, то в процессе дополнительного научного образования, когда ребенок исследует какую-либо область научной картины мира, приобретает умения и навыки, оценивает полученный результат, он получает возможность выбирать и осознать свой выбор. Другой чертой дополнительного образования является приоритет свободного воспитания, которое осуществляется через воспитание увлеченности предметом деятельности на основе права выбора. Особенностью данной сферы образования является практическая направленность большинства реализуемых в дополнительном образовании программ [1].

Формы дополнительного научного образования школьников, реализуемые в ИПФ РАН

Программа дополнительного научного образования «В мире знаний» [2] была разработана в ИПФ РАН в 2002 году. Ее необходимость обуславливалась пониманием того, что в работе со школьниками нужны не разовые мероприятия, а погружение детей в исследовательскую среду. При этом сама среда должна быть создана на базе научной организации педагогическими средствами, чтобы быть понятной и воспринятой школьниками.

Интерес к науке – это единство интеллектуальных, эмоциональных и волевых проявлений личности, главными характеристиками которого являются предметность, избирательность, положительное эмоциональное отношение к науке и развитие деятельности по инициативе самого участника. Существенные признаки понятия «интерес к науке» при обычной организации обучения не проявляются на должном уровне, так как интерес не передается в готовом виде. Становление и развитие интереса к науке происходит в результате собственной деятельности ученика, направленной на решение конкретных поисковых задач и реализуемой по инициативе школьника. Поэтому на базе ИПФ РАН нами была реализована модель дополнительного научного образования, которая позволяет дополнять социальные представления школьников о науке тремя способами: обогащая предметные знания, предлагая новые средства научного познания и организуя неформальное общение с миром ученых.

Целям привлечения к исследовательской деятельности подростков, имеющих способности к научному творчеству, служат летние исследовательские смены. За летний период их участниками становятся около 250 школьников.

Традиционно в лагере открывают для ребят двери физическая и химическая лаборатории, класс астрономии и биологии, шахматный и ораторский клубы, редакция газеты «Талалушкинский экспресс», компьютерные классы и интеллектуальная игротека. Для научных исследований детям предлагаются следующие сферы знания: астрономия, физика, химия и биология. При выполнении учебно-исследовательской работы дети осваивают методику проведения эксперимента, учатся анализировать, обобщать полученные данные, составлять прогнозы.

Школьники, проявившие себя на этапе летних смен, имеют возможность продолжить обучение в научном объединении «Школа юного исследователя». Ежегодно около 60 подростков 7–11 классов в течение 6 месяцев занимаются в предметных кружках, участвуют в семинаре «Методология исследовательской деятельности» и выполняют самостоятельные исследования под руководством аспирантов и молодых ученых ИПФ РАН, ИФМ РАН в учебных и исследовательских лабораториях института.

Финалом годового цикла этой деятельности становится научная конференция «Школа юного исследователя», которая проходит в весенние каникулы. Конференция организуется и проводится Нижегородским научным центром РАН (ННЦ РАН) с 2006 года на базе научно-образовательного комплекса Института прикладной физики РАН. В 2014 году при поддержке Фонда Дмитрия Зимина «Династия» конференция приобрела статус региональной естественно-научной конференции школьников. В 2015 году расширилась география участников конференции, увеличилось их число. В этом году в оргкомитет поступило 155 исследовательских заявок из 30 школ Нижнего Новгорода и 27 школ 16 населенных пунктов Нижегородской области. С докладами на конференции выступили 92 школьника в секциях физики, астрономии и астрофизики, биологии и биофизики, химии, прикладной информатики и математики. В работе конференции приняли участие 75 научных руководителей школьников, из них 35 сотрудников научных организаций и вузов и 40 учителей школ.

Почти все, что может интересовать школьника, можно взять из книг и Интернета, но ничто не заменит общения с увлеченным человеком, который учит мыслить и анализировать свою деятельность. Поэтому, решая проблему привлечения в науку нового поколения школьников, мы исходили из необходимости создать педагогически организованное взаимодействие (общение) школьников с учеными, научными явлениями и фактами. Накопленный опыт позволил нам выделить образовательный туризм как наиболее эффективную форму организации «образовательного странствия» школьников. Научные центры, музеи, лекции в научных сообществах, выставки, доклады на научных конференциях – это пути общения, дающие возможность школьнику осуществлять «образовательное странствие». Учащиеся «Школы юного исследователя» имеют возможность посещать научно-популярные лекции ведущих мировых ученых, организуемые научно-просветительским центром «Знание-НН», участвовать во всероссийских и международных конференциях.

В основу дополнительного научного образования положено эффективное общение подрастающего поколения с представителями сообщества ученых и самостоятельная исследовательская деятельность. В процессе такого образования происходит вхождение школьников в традиции научного сообщества, обретение идеалов и авторитетов в области науки, восприятие норм научной деятельности. В процессе самостоятельной исследова-

тельской деятельности происходит обретение личностных ценностей, смысла и способа жизни.

Результаты

За двенадцать лет реализации программы «В мире знаний» в ней приняли участие более 3000 школьников. За девять лет работы ШЮИ в научную деятельность были вовлечены 163 наиболее одаренных ученика: 108 из них стали студентами вузов, 55 продолжают обучение в ШЮИ в текущем учебном году. Ежегодно учащиеся ШЮИ становятся призерами городской конференции НОУ «Эврика», лауреатами Приволжского научно-технического конкурса работ школьников «РОСТ», победителями «Харитоновских чтений» (г. Саров) и «Сахаровских чтений» (г. Санкт-Петербург), Международного научно-инженерного конкурса «Intel International Science and Engineering Fair» (США).

Очевидно, что далеко не все молодые люди, прошедшие школу научной подготовки, сделают науку сферой своей будущей деятельности. Торжество научного метода подразумевает, что непредвзятый сбор информации, беспристрастная ее проверка, доказательство выводов и их последующее испытание становятся принятой нормой жизни и деятельности общества. В результате не многие школьники придут в науку, но многие приобретут знания и опыт, а с ними и уважение к миру науки.

Нормативное обеспечение и трудности подготовки школьников к научной деятельности на базе учреждений РАН

Организация данной деятельности стала ответом на вызов времени. История этого опыта берет свое начало, как принято сейчас говорить, в сложные 90-е, когда из науки уходили специалисты, молодежь не видела перспектив в научной деятельности, а научное мировоззрение в обществе значительно уступило свои позиции перед другими способами мировосприятия. Тогда вопрос содержательной работы со школьниками и подготовки новых научных кадров не мог не волновать всех, кто работал в этой сфере.

В ИПФ РАН работа со школьниками была инициирована профсоюзной организацией и поддержана руководством института. Программа дополнительного образования школьников «В мире знаний» получила признание на региональном и всероссийском уровнях, является победителем различных конкурсов, имеет сертификат Нижегородского института развития образования. Получив признание, работа со школьниками не была формально оформлена и не вошла в структуру научного учреждения, оставаясь общественной инициативой.

В период реорганизации научных учреждений РАН успешный опыт подготовки научных кадров имеет смысл поддержать и структурировать во вновь образуемых федеральных исследовательских центрах (ФИЦ) с учетом современных реалий.

Не стоит забывать, что собственная загородная база, используемая для организации и обучения детей, является социально значимой деятельностью, предоставляющей возможность сотрудникам РАН обеспечить содержательный отдых своим детям в комфортной социальной среде.

В настоящее время деятельность научных учреждений в сфере высшего образования подкреплена юридическими нормами и предусмотрено ее финансирование. В число задач ФАНО на ближайшую перспективу включена реализация пилотного проекта по открытию в отдельных научных учреждениях магистратур [3].

Подготовку научных кадров можно и нужно начинать со школьного возраста. Дополнительное научное образование школьников способно достойно войти в структуру подготовки научных кадров учреждений РАН.

Литература

1. *Ермилин А. И.* Принцип дополнительности как основа становления единого пространства школьного и дополнительного научного образования // Гуманизация образования. Сочи, 2010. № 2. С. 20–28.
2. *Ермилин А. И.* В мире знаний : образовательная программа детского лагеря им. Н. С. Талалушкина / А. И. Ермилин, Е. В. Ермилина. – Н. Новгород, 2008. – 156 с.
3. Итоговый отчет ФАНО о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования за 2014 год (25.11.2014.) [Интернет-ресурс]. URL: http://fano.gov.ru/common/upload/library/2014/11/main/otchet_mso.pdf. С. 1–2.

Права научных работников и их отражение в уставах и нормативных документах институтов

А. Н. Зиновьев

Физико-технический институт им. А. Ф. Иоффе РАН, С.-Петербург

Ранее в уставах академических институтов был раздел «Права и обязанности научных сотрудников». В частности, Устав ФТИ 2008 года содержал следующее:

«6.1. Основной функцией научного сотрудника Института является непосредственное участие в научно-исследовательской, научно-организационной и образовательной деятельности Института.

6.2. Права и обязанности работников Института устанавливаются действующим законодательством РФ, настоящим Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и трудовым договором, заключаемым между Институтom и работником.

6.3. Научный сотрудник Института имеет право:

а) занимать по результатам конкурса и аттестации оплачиваемую должность, соответствующую его квалификации и стажу научной работы;

б) избирать и быть избранным в качестве делегата на конференцию научных сотрудников Института и конференцию работников Института;

в) быть избранным в качестве представителя Института для участия в общем собрании ОФН РАН и РАН, при наличии ученой степени быть избранным в состав ученого совета Института;

г) участвовать в определении основных научных направлений и разработке планов научно-исследовательских работ;

д) предлагать инициативные научно-исследовательские работы;

е) участвовать в конкурсах на целевое финансирование научно-исследовательских работ;

ж) реализовывать права на научные результаты, полученные по планам научно-исследовательских работ Института или по заданию Института в соответствии с законодательством Российской Федерации;

з) публиковать в установленном порядке в печати (в том числе в международных и зарубежных изданиях) результаты своих исследований;

и) предлагать результаты своей работы и инициативных проектов для рассмотрения учеными советами отделений и центра Института и получать от них экспертные оценки;

к) обращаться к заведующему лабораторией (сектором) по вопросу об определении темы диссертационной работы и назначении научного руководителя;

л) работать самостоятельно вне планов научного подразделения Института с согласия ученого совета отделения (центра);

м) участвовать в работе временного творческого коллектива по согласованию с руководителем своего научного подразделения.

6.4. Научный сотрудник Института обязан:

а) выполнять планы научно-исследовательских работ и отчитываться об их выполнении;

б) регулярно проходить аттестацию;

в) объективно осуществлять оценку представляемых ему на экспертизу научных и научно-технических программ и проектов, результатов научных и научно-технических работ, экспериментальных разработок;

г) соблюдать в процессе выполнения должностных обязанностей государственную тайну, коммерческую тайну, не разглашать конфиденциальную информацию;

д) передавать Институту научные результаты, полученные в соответствии с планами научно-исследовательских работ и заданиями Института и/или с использованием материально-технической базы Института;

е) уведомлять заведующего подразделением о подаче заявки на конкурс на целевое финансирование в качестве руководителя инициативного проекта (гранта) и согласовывать с ним план привлечения работников подразделения и использования материально-технической базы для выполнения работ по такому проекту (гранту);

ж) уведомлять заведующего подразделением о полученном инициативном проекте (гранте), руководителем или исполнителем которого он является, и согласовывать с заведующим подразделением график проведения работ по такому проекту (гранту);

з) обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность переданных ему в пользование материальных средств;

и) соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, правила охраны труда, радиационной и пожарной безопасности.

6.6. Социально-трудовые права и интересы работников Института, гарантированные Трудовым кодексом Российской Федерации и закрепленные в коллективном договоре, представляет конференция работников Института, а в период между конференциями – выборный представительный орган работников Института».

В современном варианте из типового устава института ФАНО этот раздел исчез, но его можно включить в коллективный договор. В действующем колдоговоре ФТИ отражено также следующее:

«2.4. Администрация и профком договорились зафиксировать полномочия Конференции работников института (КРИ) и ее выборного органа.

2.4.1. Конференция работников Института:

– утверждает коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения;

– рассматривает положения, регламентирующие оплату и условия труда работников Института;

- рассматривает предложения администрации Института по нормативной базе поощрительной системы в Институте;
- рассматривает предложения администрации Института по нормативам отчислений от прибыли в фонды материального поощрения и социального развития;
- рассматривает отчеты директора и выборного органа КРИ о выполнении взаимных обязательств в рамках коллективного договора (не реже двух раз за пять лет);
- избирает комиссию социального страхования, представителей от работников Института в комиссию по трудовым спорам и заслушивает отчеты об их работе;
- рассматривает другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые интересы работников Института и условия их труда;
- избирает выборный представительный орган работников Института на период между конференциями...

2.4.3. Выборный представительный орган Конференции работников Института:

- представляет интересы работников Института при проведении коллективных переговоров о заключении коллективного договора; осуществляет оперативный общественный контроль за выполнением коллективного договора;
- участвует через своего представителя в работе комиссии ученого совета Института по выработке изменений и дополнений, вносимых в Устав Института;
- обсуждает вопросы, связанные с материальным поощрением работников, изменением тарифных ставок и окладов;
- согласовывает вопросы сдачи Институту в аренду помещений, имеющих социальное назначение;
- согласовывает предлагаемую директором кандидатуру заместителя директора по общим вопросам и помощника директора по социальным вопросам и заслушивает информацию об их работе...

2.5. К основным формам участия работников в управлении организации относятся:

2.5.1 учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и коллективным договором;

2.5.2 учет мнения Профкома по вопросам социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, затрагивающих интересы работников Института при издании Работодателем постановлений, приказов и распоряжений. Постановления и распоряжения, локальные нормативные правовые акты, принятые в нарушение этого порядка, являются недействительными и могут быть обжалованы в соответствующей государственной инспекции труда или в суде;

2.5.3 участие представителей выборных профсоюзных органов в заседаниях администрации Института, в составе комиссий по установлению стимулирующих выплат, аттестационных и других комиссий;

2.5.4 получение Профкомом, представителями профсоюзной организации информации от Работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе о:

- реорганизации или ликвидации Института, подразделений Института, их отделении, ликвидации или слиянии с другими организациями;

- структурных преобразованиях, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий их труда;

- профессиональной подготовке, повышении квалификации работников, в том числе через докторантуру, аспирантуру, соискательство;

- объеме доходов и расходов организации, в том числе связанных с предпринимательской деятельностью;

- других вопросах, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами организации и настоящим Договором...

2.6. Права работников Института на участие в управлении могут осуществляться и в иных формах, определенных действующим законодательством, Уставом Института, локальными нормативными правовыми актами и настоящим Договором.

2.7. Стороны договорились:

2.7.1 предоставлять возможность представителю Профкома знакомиться с финансовыми отчетами Института перед РАН и Ученым советом;

2.7.2 создать Фонд социального развития Института, формирующийся из прибыли;

2.7.3 информировать Профком о смете расходов Института. Объем затрат, направляемых на охрану труда, устанавливать с учетом мнения Профкома. Включить в смету расходов Института расходы, связанные с выполнением Отраслевого соглашения и настоящего Договора;

2.7.4 согласовывать с Профкомом положения, регламентирующие деятельность общеинститутских служб, в части, касающейся условий и оплаты труда работников, а также вопросов социальной поддержки работников Института;

2.7.5 согласовывать с Профкомом сдачу в аренду помещений, имеющих социальное назначение. Информировать о поступлениях в Институт средств от аренды помещений...

11.5. КРИ уполномочивает профком ФТИ вносить по согласованию с администрацией изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор. Принятые изменения и дополнения к Договору считаются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Института.

11.6. КРИ уполномочивает Профком действовать в качестве выборного органа работников Института.

В современном уставе института за собранием сотрудников института оставлена важная функция – выборы директора из числа отобранных в установленном порядке кандидатур. Коллектив может отклонить все представленные кандидатуры, в этом случае назначаются новые выборы и может быть назначен и. о. директора.

Основные права научных сотрудников осуществляют ученый совет, СМУС и конференция научных работников (КНР), при этом за конференцией оставлены важные права: выборы ученого совета, заслушивание отчета директора, обсуждение проекта устава института и вносимых в него изменений.

Ученый совет института рассматривает основные научные, научно-организационные и кадровые вопросы деятельности института, в частности, он проводит конкурсы на все научные должности, включая завлабов, избирает ученого секретаря, заместители директора по научной работе назначаются на должность и освобождаются по согласованию с ученым советом.

За профкомом осталась функция учета мнения по кандидатуре заместителя директора по общим вопросам. Нам удалось добиться, чтобы в состав коллегии дирекции (директорского совещания) наряду с заместителями директора, ученым секретарем и главным инженером входил уполномоченный представитель профкома с правом решающего голоса.

Еще одну возможность закрепить права научных работников дает внутренний институтский документ – Положение о научном подразделении (лаборатории, секторе), утвержденное ученым советом. В нем указывается, что выборы руководителя подразделения проводятся с учетом мнения работников подразделения. Имеются прецеденты, когда мнение коллектива раскалывалось пополам и ученый совет принимал решение о переносе выборов на год для стабилизации обстановки в подразделении.

Кроме того, научное подразделение выдвигает представителей в ученый совет, избирает делегатов КНР, участвует в формировании планов работ, обсуждает их ход и отчеты по их выполнению, проводит семинары и дает оценку для представления работ на конкурсы и для защиты на соискание ученых степеней.

Очень важно закрепить вопрос о статусе научного сотрудника в готовящем проекте ФЗ «О науке и научно-технической политике».

Правовые, организационные и практические аспекты создания специализированных ЖСК с участием сотрудников учреждений, подведомственных ФАНО России

Г. А. Ивлев,

председатель территориальной профорганизации Томского НЦ СО РАН
Профсоюза РАН

Несмотря на то, что Федеральный закон ФЗ-161 от 24.07.2008 «О содействии развитию жилищного строительства» был принят достаточно давно, его практическое применение для создания специализированных ЖСК в РАН началось только в 2012 году. Этому предшествовало появление ФЗ-244 от 18.07.2011 «О внесении изменений в Федеральный закон "О содействии развитию жилищного строительства"»; двух постановлений Правительства РФ № 108 от 09.02.2012 («Об отдельных категориях...») и № 558 от 06.06.2012 («Об утверждении типового устава...») и постановления Президиума РАН № 167 от 26.06.2012 («Об утверждении Правил формирования...»).

Таким образом, к середине 2012 года появился механизм, который позволял учреждениям РАН возобновить жилищное строительство на земельных участках учреждений РАН для сотрудников научных организаций. Последующие изменения в постановление Правительства РФ № 108 от 09.02.2012 расширили круг учреждений РАН, чьи сотрудники могли стать членами ЖСК. Также значительно выросло количество потенциальных участников проекта после перехода научных учреждений из РАН (РАСХН и РАМН) в ФАНО. Однако новому ведомству пришлось создавать свою нормативную базу: приказы ФАНО России № 17н от 20.06.2014 («Об утверждении правил формирования списков граждан...»), № 1140 от 05.12.2014 («О жилищной комиссии Федерального агентства научных организаций»), № 64 от 24.02.2015 («О внесении изменений в приказ ФАНО от 05.12.2014 г. № 1140»).

В новых реалиях изменилась система подачи списков граждан, желающих стать членами ЖСК, на согласование в ФАНО. Если ранее (в РАН) списки учреждений объединялись на уровне регионов в сводные и проходили согласование в каждой вышестоящей инстанции (региональное отделение РАН и уже далее РАН), то в новой системе до выхода приказа ФАНО России № 64 от 24.02.2015 учреждениям полагалось направлять списки непосредственно в ФАНО.

Ранее субъект принятия решения о необходимости создания ЖСК был четко оговорен постановлениями Президиума РАН, в нормативной базе ФАНО этот вопрос пока отражения не нашел.

Существенным для успешной реализации проекта строительства жилья посредством специализированных ЖСК для сотрудников учреждений,

подведомственных ФАНО, стало наличие среди потенциальных участников ЖСК квалифицированных людей, из которых можно сформировать органы управления ЖСК. Сбалансированный состав правления ЖСК из научных сотрудников, обладающих навыками руководства коллективами, инженерно-технических и административно-управленческих кадров позволяет решать задачи жилищного строительства.

Еще одним из ключевых вопросов создания ЖСК является наличие подходящего земельного участка и согласие правообладателя на его вовлечение фондом РЖС в процесс передачи формируемому ЖСК. Сложной задачей является определение потенциального количества участников ЖСК, от чего в свою очередь зависит площадь необходимого для строительства жилья земельного участка. К сожалению, существующий в настоящее время порядок подачи списков на согласование отдельно каждой организацией не способствует получению точной оценки потенциальных участников. И если в случае малоэтажного индивидуального строительства недобор членов ЖСК может привести к тому, что ЖСК получит только часть земельного участка, предполагавшегося для него (что уменьшит и затраты ЖСК на инфраструктуру), то в случае высотного многоэтажного строительства недобор членов ЖСК может привести к невозможности реализации проекта из-за отсутствия коммерческой привлекательности данного строительства для потенциальных подрядчиков – строительных компаний.

К сожалению, в 2014 году произошли события, значительно ухудшившие возможность для потенциальных членов ЖСК воспользоваться ипотечным кредитом. С 1 июля 2014 года банки перестали рассматривать пай ЖСК как вид залога по обеспечению ипотечного кредита (статья 385.15 ГК РФ), а с июля по декабрь 2014 года ключевая ставка Центрального банка России выросла с 8 до 17 %.

На данный момент специализированные кредиты, появившиеся в России после выхода постановлений Правительства РФ № 220 от 13.03.2015 и № 255 от 20.03.2015, недоступны членам ЖСК. Недоступен и ряд кредитных продуктов, разработанных в регионах, который так же, как и постановление Правительства РФ № 220 от 13.03.2015, ставит условием получения кредита наличие договора долевого участия в строительстве.

Сегодня кооперативное движение в рамках федерального закона ФЗ-161 от 24.07.2008 «О содействии развитию жилищного строительства» переживает переходный период, проблемы в банковском секторе не позволяют до их завершения воспользоваться программой большому числу молодых ученых и специалистов, рассчитывавших на ипотечный кредит с невысокой процентной ставкой. А статичное поведение цены Минстроя за 1 м² жилья эконом-класса постоянно сужает окно возможностей для строительства жилья специализированными ЖСК.

Некоторые конфликты в коллективах, возникающие в результате принятия в 2013 году закона о РАН, и возможные пути их правового разрешения

В. П. Калинушкин,

председатель Профсоюза работников РАН, Москва

Примерно через год после принятия в 2013 году закона о РАН начали предприниматься действия, которые могут качественно изменить и систему управления институтов, и положение сотрудников. Начался процесс так называемой реструктуризации институтов, подведомственных ранее РАН, РАМН и РАСХН (теперь институтов ФАНО), появился целый ряд нормативных документов, таких как Примерный устав ФГБУ ФАНО и Примерное положение по оплате труда работников ФГБУ ФАНО. Близки к завершению подготовленные сотрудниками Министерства образования и науки (МОН) Порядок аттестации сотрудников, занимающих должности научных работников, и Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения таких конкурсов. Готовятся правила, определяющие аттестацию институтов ФАНО. В последнюю неделю апреля появился проект приказа МОН «Об утверждении методических рекомендаций по распределению субсидий, предоставляемых федеральным государственным учреждениям, выполняющим государственные работы в сфере научной (научно-исследовательской) и научно-технической деятельности». И появление этих документов, и возможность их применения в бывших институтах РАН стали следствием указанного выше закона о РАН, который лишил институты той самостоятельности, которую они имели до принятия этого закона. В ряде случаев удалось добиться того, что положение сотрудников изменилось не сильно (как, например, в случае новых уставов институтов). Однако, к сожалению, это не является общим правилом. Скорее наоборот – в случае принятия и реализации всех указанных выше документов (особенно последнего) положение ученых может ухудшиться качественно.

Остановимся первоначально на процессе «реструктуризации» институтов, начатом ФАНО в конце лета прошлого года. Суть его состояла в разделении институтов на 4 различные категории не по качеству проводимых в них исследований (как предполагается при проведении аттестации институтов), а скорее по программному и региональному принципу. При этом значительная (скорее всего, основная) часть институтов должна была объединиться в два типа центров с потерей статуса юридического лица. Один тип центров образуется по программному принципу – в него должны входить институты близкие по профилю и нацеленные на решение какой-то общей большой научной проблемы. Другой тип центров должен объеди-

нять институты, расположенные в одном регионе, независимо от профиля их деятельности. Часть институтов могла сохранить свой прежний статус. В то время говорилось, что этот процесс не повлияет на размеры финансирования, выделяемого по линии ФАНО институтам. В апреле 2015 года появились новые документы, подготовленные ФАНО по процессу реструктуризации, которые еще усложняют ситуацию. Во-первых, в них предполагается усложнение системы управления институтами в результате появления неких ассоциаций институтов и центров с неясными функциями и неясными правилами взаимодействия с РАН и ее отделениями. Во-вторых, в них декларируется формирование разных программ для центров и институтов разного типа. Это с большой долей вероятности приведет к различным размерам финансирования институтов, входящих в разные группы. О выделении дополнительного финансирования институтам, образующими новые центры, прямо говорилось в одном из новых документов. Правда, на заседании Президиума РАН 21 апреля 2015 года руководитель ФАНО М. М. Котюков дезавуировал эту позицию. Напомним, ранее говорилось, что объединение институтов не будет приводить автоматически к увеличению их финансирования.

Цель этого процесса была непонятна с самого начала и осталась неясной по настоящее время. Реализация программ или проектов несколькими институтами не требует их объединения в одно юридическое лицо. Примеры известны – «атомный» и «космический» проекты СССР. То же самое можно сказать и про региональные программы и решение региональных задач – в случае необходимости их вполне можно решать без объединения институтов в одно юридическое лицо. Существует целый ряд других объединений, более гибких и позволяющих институтам участвовать одновременно в нескольких проектах – консорциумы, ассоциации и т. д. Появившиеся в апреле 2015 года документы еще более запутали ситуацию. В них пытались, в частности, изложить некие доводы в пользу предлагаемых ФАНО действий. Однако основания, которые там приводятся, не имеют никакого отношения к реальной ситуации. Например, рассуждения о том, что система отделений, работавшая в РАН, не позволяла вести междисциплинарные исследования и блокировала взаимодействие сотрудников разных институтов и отделений. Сейчас ситуация такова: многие (наверное, большинство) ученые считают, что эта затея связана с желанием сократить число юридических лиц и тем самым упростить связи аппарата ФАНО с институтами и с необходимостью демонстрировать продолжение реформ, якобы начатых законом о РАН. Все остальное – это словесный камуфляж, и ничего более.

В конце прошлого года вроде бы удалось ввести реализацию проекта реструктуризации в более-менее нормальное русло – было выбрано 4 пилотных проекта. Было решено на их базе обкатать реализацию принципов реструктуризации и понять ее плюсы и минусы. Однако в последнее время

ситуация стала обостряться. По имеющейся у нас информации на дирекции институтов оказывается давление с целью ускорить процесс объединения институтов. В результате имеется уже несколько серьезных конфликтных ситуаций, связанных с этим процессом (Севастополь, Нальчик, ВЦ РАН в Москве). Представляется, что основные причины возникающих конфликтов следующие:

1) Отсутствуют четкие нормативные документы, описывающие процесс образования центров (включая процесс перевода сотрудников), структуру и систему управления в них.

2) Проблема исполняющих обязанности директоров. В настоящее время их число, похоже, приближается к 300 и продолжает расти. Их назначение никак не регламентировано, права не определены. В то же время ясно, что такие серьезные решения, как вхождение в тот или иной центр с потерей институтом юридического лица, должны вестись выбранными в соответствии с законом о РАН директорами. Вместе с указанным выше отсутствием основных нормативных документов такое положение приводит к резкому обострению ситуации.

3) Непонимание подавляющим большинством ученых целей и последствий очередной реформы.

Как можно решить (хотя бы частично) возникающие проблемы? По-видимому, часть из них можно разрешить, действуя в правовом поле. Для этого необходимо:

1. Подготовить и утвердить нормативные документы, определяющие порядок образования центров, их структуру, систему управления и т. д. Проекты этих документов должны пройти открытое серьезное обсуждение. В их основу должно быть положено следующее:

- решение об изменении статуса института должно иметь серьезное обоснование и поддержано не только ФАНО, но и в первую очередь РАН;
- это решение должно получить одобрение научного коллектива;
- в образуемых в результате объединения структурах должны быть принципы научного самоуправления, действующего в бывших институтах РАН;
- даны гарантии сохранения прав сотрудников объединяемых институтов и отказа от использования этого процесса для их увольнения.

Особое внимание надо уделять региональным научным центрам. При их образовании может возникнуть ряд дополнительных непростых проблем. Например, не ясно, как будет функционировать ученый совет в региональных научных центрах, в который могут одновременно входить физики, химики, историки, медики, аграрии и т. д. Существенно обостряется проблема определения руководителя такого центра и т. д. Однако решать эти проблемы необходимо.

Эта позиция поддерживается вроде бы всеми – включая президента и главу правительства Российской Федерации. Но отсутствие официальных правовых документов сводит на нет положительный эффект от заявлений лидеров страны.

2. Должен быть утвержден регламент назначения и. о. директора института и нормативные документы, определяющие его права. Так, например, очевидно, что назначение и. о. в большинстве случаев (за исключением, возможно, ситуации, когда коллектив института не смог выбрать директора) не приводит к переизбранию ученого совета института. Также и. о. не может решать вопросы вхождения института в тот или иной центр и т. д. В большинстве случаев и. о. должен только обеспечивать текущую работу института. И тем не менее процедура назначения должна быть определена соответствующим нормативным документом. Эта процедура должна быть близка к избранию директора – необходимо учитывать мнение как минимум ученого совета и позицию РАН. Кроме того, необходимо резко ускорить выборы директоров и ввести ситуацию с руководством институтов в нормальное правовое русло, предусмотренное законом о РАН. Как известно, этим законом определено (и президент РФ неоднократно подчеркивал важность этого положения закона), что во главе института должен стоять выбранный трудовым коллективом руководитель.

Нормальное решение указанных выше правовых коллизий, связанных с отсутствием нормальных и совершенно необходимых правовых документов, позволило, возможно, решить и третью главную проблему – непонимание целей и последствий предлагаемой реструктуризации институтов. Действительно, разработка и введение в действие таких документов с высокой долей вероятности приведет к тому, что процесс реструктуризации войдет в нормальное русло. При их выполнении объединение институтов будет происходить там, где в этом есть необходимость. Такие примеры, безусловно, тоже есть. В принципе, реализация указанных выше предложений могла бы быть хорошим примером того, как издание необходимых правовых документов позволяет решать проблемы по сути.

Перейдем теперь к другому блоку документов – Примерному положению по оплате труда работников ФГБУ ФАНО и практически готовым Порядку аттестации сотрудников, занимающих должности научных работников, и Перечню должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядку проведения таких конкурсов. Решение об объединении трех академий привело к серьезной правовой коллизии при разработке положения о системе оплаты труда ФАНО. Система оплаты труда в РАН качественно отличалась от систем, работающих в РАМН и РАСХН. Оклады в институтах РАН были примерно в два раза выше, чем в институтах других академий. Кроме того, в РАН были введены существенно более высокие квалификационные требования по сравнению с предписанными в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и действующими в институтах РАМН и РАСХН. Эта ситуация была следствием проводимого в РАН по постановлению правительства РФ так называемого пилотного проекта, предусматривающего увеличение зарплаты ученым и соответственно требований к ним. Объеди-

нение в одну организацию потребовало введения единой системы оплаты труда и одной системы квалификационных требований. Это была жесткая позиция Министерства труда РФ. Повысить оклады сотрудникам РАН и РАСХН не удавалось из-за отсутствия средств. Понизить зарплаты в РАН было невозможно из-за требования профсоюза выполнять положение, не допускающее ухудшения прав сотрудников при смене системы оплаты труда. Возникла патовая ситуация, которую частично удалось разрешить с введением повышающих коэффициентов к так называемым минимальным окладам. В результате введения этих коэффициентов в институтах, подведомственных ранее РАН, сохранились старые оклады. В институтах, подведомственных ранее РАСХН и РАН, ввели минимальные оклады, которые были чуть больше старых. Однако Минтруд РФ отказался поддержать позицию профсоюза в том, чтобы введение повышающих коэффициентов обуславливалось более высокими квалификационными требованиями к сотрудникам. В результате нынешняя система оплаты труда в ФАНО с правовой точки зрения носит скорее нелегитимный характер. Непонятно, почему старшие научные сотрудники в бывших институтах РАН имеют оклад в два раза больший, чем в бывших институтах РАСХН. Пока эта система действует. Однако в любой момент у той или иной контролирующей структуры могут возникнуть вопросы, которые могут привести к неприятным последствиям. Возможно, противоречие удастся разрешить введением в действие Порядка аттестации сотрудников, занимающих должности научных работников. В этом документе заложена возможность введения различных квалификационных требований для сотрудников различных так называемых референтных групп институтов. Эта позиция близка к предлагаемой профсоюзом. Более того, в документе есть возможность корректировки квалификационных требований институтом. Удивительно, но Министерство труда согласовало этот документ. Введение в действие порядка и разработка на его основе соответствующего нормативного документа ФАНО решило бы вопрос легитимности нынешней системы оплаты труда в институтах ФАНО. Определенная опасность возникнет в случае неправильного использования права института корректировать квалификационные требования. Это может привести к ущемлению прав сотрудников в конкретных институтах. Профсоюз будет вести борьбу против этого. Однако основная нагрузка ляжет на первичные профсоюзные организации, так как конкретный документ, локальный нормативный акт об аттестации ученых будет приниматься в институтах.

Перейдем теперь к последнему, появившемуся в конце апреля 2015 года документу – проекту приказа МОН «Об утверждении Методических рекомендаций по распределению субсидий, предоставляемых федеральным государственным учреждениям, выполняющим государственные работы в сфере научной (научно-исследовательской) и научно-технической деятельности». Хотя приказ еще не до конца юридически проработан, уже сейчас

ясно, что результатом введения его будут массовые сокращения сотрудников на не очень понятной юридической основе. Текст документа противоречит вышеуказанным Порядку аттестации сотрудников, занимающих должности научных работников, и Перечню должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядку проведения таких конкурсов (хотя все эти документы готовятся одними и теми же людьми); ломает систему самоуправления в институтах РАН; вводит должности, не предусмотренные трудовым законодательством и т. д. Противодействовать ему надо всеми способами, в том числе и правовыми – приказ должен пройти согласование в Министерстве труда и социальной защиты РФ и регистрацию в Министерстве юстиции РФ. Естественно, если не удастся сейчас снять этот документ с обсуждения, профсоюз будет обращаться в эти министерства и пытаться остановить его введение, перечислив многочисленные юридические противоречия в нем. Но, похоже, в таком случае главным будет угроза и, при необходимости, проведение массовых акций протеста.

В заключение отмечу, что надо ясно понимать последствия отсутствия правовых документов при проведении тех или иных действия, могущих повлиять на положение работников. Также надо понимать, что и действия в правовом поле, в частности требование разработки таких документов и активное участие в этом процессе, могут в ряде случаев качественно улучшить ситуацию.

Проблемы и перспективы развития советов молодых ученых как общественных объединений

А. Г. Каримов

Уфимский научный центр Российской академии наук
karaigal@gmail.com

Анализ деятельности советов молодых ученых Российской академии наук позволяет выделить ряд ключевых проблем, препятствующих их полноценному развитию как общественных объединений и эффективному обеспечению целей, заявленных в «Положении о Совете молодых ученых РАН», а именно: улучшению возрастной структуры научных кадров, привлечению и закреплению в научных организациях РАН талантливой молодежи, обеспечению научного и административного роста молодых ученых, повышению активности молодых ученых в научных организациях РАН.

Во-первых, не совсем понятный статус совета молодых ученых (СМУ). Так, в «Положении о Совете молодых ученых РАН» вообще нет упоминания о том, чем же все-таки является СМУ – общественным объединением, совещательным органом или чем-то другим.

Во-вторых, практически полное отсутствие общей координации и руководства СМУ региональных научных центров. Нет синхронизированного плана работы, не проводятся на системной основе масштабные совместные мероприятия. На данный момент активность того или иного СМУ зависит только от активности его членов.

В-третьих, и это, наверное, одна из самых важных проблем – проблема недостатка финансирования. Практически все СМУ при планировании своих мероприятий сталкиваются с отсутствием средств для их реализации, будь то конкурсы молодых ученых или же спортивные и культурно-массовые события. Выручает профсоюз, который тоже не всегда обладает такими возможностями. Недостаток средств практически предопределяет невозможность проведения масштабных мероприятий.

Для решения перечисленных проблем и повышения эффективности деятельности СМУ, на наш взгляд, следует провести ряд мероприятий по их системной реорганизации, в том числе:

- возможная формализация статуса СМУ (регистрация на их основе некоммерческой, неправительственной организации с филиалами в отделениях и региональных научных центрах РАН);

- усиление работы по централизации деятельности всех СМУ учреждений РАН, разработка плана деятельности СМУ на год, составленного в соответствии с приоритетами развития РАН;

- решение проблем финансового обеспечения деятельности СМУ (необходимо предложить ФАНО сформировать конкурс инициативных проек-

тов по основным направлениям: популяризация научных исследований, коммерциализация научных разработок, проведение междисциплинарных исследований. При этом ресурсы следует распределять на конкурсной основе между наиболее активными СМУ, инициировавшими перспективные и интересные проекты в рамках этих направлений).

В целях формирования адекватной современным реалиям молодежной политики необходимо провести социологическое исследование молодых ученых учреждений РАН. Оно позволит выявить демографические характеристики молодых ученых, их ценностные ориентации, оценить социальное самочувствие и материальное положение, социально-культурные условия деятельности и образ жизни.

Сейчас СМУ РАН имеют очень слабое влияние на процессы, происходящие в научной жизни институтов, их деятельность часто носит «карманный» характер. Учитывая то, что в СМУ представлена наиболее инициативная молодежь, восприимчивая к современным процессам, хорошо разбирающаяся в современных технологиях, потенциал СМУ следует использовать не только в решении социальных вопросов и содействии интересам молодых ученых, работающих в институтах РАН, но и во внедренческой деятельности и в вопросах, связанных с коммерциализацией научных результатов и технологий.

Отдельное внимание необходимо уделить спортивной и культурно-массовой работе СМУ (участие на подобных мероприятиях дает кроме физического оздоровления дополнительную возможность для новых знакомств, налаживания и укрепления старых рабочих контактов, обмен мнениями и информацией и т. д.). К сожалению, в системе РАН спортивной составляющей уделялось недостаточно внимания. В лучшем случае это единичные турниры, проводившиеся от случая к случаю (к примеру, турниры по мини-футболу в г. Пущино 2013 и 2014 годов, в которых участвовали в основном команды из Московского региона). Ежегодные академияды по лыжным гонкам организуются и финансируются профсоюзом РАН. Думается, следует организовать спартакиады среди команд учреждений внутри каждого научного центра, среди сборных команд научных учреждений на региональном уровне и, наконец, всероссийской спартакиады победителей региональных (зональных) соревнований. Тем более что имеется успешный опыт проведения таких спартакиад на уровне отдельных научных центров (Сибирское отделение РАН, Уфимский научный центр РАН). Следует отметить, что в СМУ накоплен определенный потенциал, который при эффективном управленческом воздействии может и должен сыграть значительную роль в решении основных задач, стоящих перед Российской академией наук.

Проблемы реализации спортивных программ в системе РАН

С. В. Кириков

Институт проблем машиностроения РАН, Н. Новгород
ksv.kirikov@yandex.ru

Физическая культура и спорт – средства создания гармонично развитой личности. Они помогают сосредоточить все внутренние ресурсы организма на достижении поставленной цели, повышают работоспособность, позволяют в рамках короткого рабочего дня выполнить все намеченные дела, вырабатывают потребность в здоровом образе жизни [1].

В современном мире здоровый образ жизни стал популярен. Каждый понимает важность и необходимость занятия спортом, всестороннего личностного развития и укрепления духа. Работает много тренажерных залов, фитнес-клубов, бассейнов и других секций, что создает условия для физического развития человека и его хорошего самочувствия.

Занятие спортом – это смена вида деятельности (умственная работа сменяется физической), стиля общения (неформальная обстановка позволяет расслабиться), круга общения, обстановки.

Занятость – один из самых важных факторов развития личности. Спорт дает возможность постоянно менять род деятельности и соответственно улучшать результаты во всех направлениях; закаляет характер; при занятиях спортом и физкультурой улучшается психологическое, физическое (здоровье, внешность) и умственное состояние.

Сегодня приоритеты здорового образа жизни как одного из важнейших компонентов полноценной, гармоничной жизни человека заменены целевыми установками, прежде всего, на материальное благосостояние, обучение, получение профессионального образования, карьерный рост. Но именно здоровье (физическое, психическое, социальное, нравственное) и ведущие, стержневые качества личности (уверенность в себе, работоспособность, целеустремленность, сильная воля, инициативность, социальная коммуникабельность, воспитанность и доброта в отношении к другим людям), которые формируются в процессе занятий физической культурой и спортом, являются обязательным условием успеха в жизни. Поэтому большое внимание следует уделять вопросу привлечения молодежи к спорту и обеспечения ее всем необходимым [2].

Рассмотрим, как эта проблема решается на уровне системы научных учреждений РАН. Возможность занятия каким-либо видом спортом при обучении или работе в РАН намного меньше, чем в высшем учебном заведении. Например, в университете, где я учился, было около 30 спортивных секций. В Академии наук я не знаю ни одной. Некоторые государственные

и коммерческие организации компенсируют часть расходов работника на занятия физической подготовкой в физкультурно-спортивной организации, таким образом мотивируя его на посещение спортивных центров, что в итоге положительно отразится как на здоровье, так и на работоспособности последнего. На данный момент в системе РАН не предусмотрено финансирования профсоюзных организаций для реализации спортивных программ. В последнее время ситуация немного изменилась в лучшую сторону: ежегодно проводятся межакадемические соревнования по командным видам спорта (волейбол и мини-футбол), а также зимние спартакиады. Для этого арендуется спортивный зал, обеспечивается участие команд в чемпионатах.

Для решения данного вопроса следует провести комплекс мер:

- увеличить долю финансирования профсоюзных организаций на спортивно-оздоровительные мероприятия;
- вовлекать аспирантов, сотрудников научных учреждений и членов их семей в систематические занятия физической культурой и спортом;
- организовать и проводить массовые оздоровительные, физкультурные и спортивные мероприятия;
- создавать спортивные любительские объединения, клубы, секции и команды по видам спорта;
- пропагандировать физическую культуру и спорт, здоровый образ жизни, организовать содержательный досуг, привлекать широкие массы физкультурников и спортсменов учреждений РАН и высших учебных заведений к массовым общественно-политическим мероприятиям.

Литература

1. Глазунов В. А. Физическая культура в вузе : реферат. Астрахань, 1999.
2. Желудкин С. В. Спорт в системе ценностей молодежи // Вестник Чувашского университета. Чебоксары, 2008.

Привлечение талантливой молодежи в научные коллективы института

А. А. Кирсанкин

Институт химической физики им. Н. Н. Семенова РАН, Москва,
научный сотрудник

В соответствии с установленными Федеральным агентством научных организаций России приоритетами кадровой политики научных организаций одной из наиболее значимых целей, стоящих перед руководством научных организаций, является привлечение в научные коллективы институтов талантливых и перспективных молодых ученых. В первую очередь это относится к привлечению в институты студентов высших образовательных учреждений для прохождения преддипломной практики и последующего поступления в аспирантуру. Наряду с привлечением молодых кадров следует решать проблему их закрепления, а то после защиты кандидатской диссертации молодой ученый увольняется из академического института из-за отсутствия прозрачных возможностей карьерного роста.

В последнее время некоторые институты стали выстраивать модели, позволяющие не только привлекать молодые кадры, но и способствовать их карьерному росту. Тем не менее каждый академический институт по-разному и с разным успехом решает проблему привлечения молодых кадров. Огромная роль в этой работе отводится советам молодых ученых. Самым распространенным способом является финансовая поддержка молодых ученых, которая может осуществляться в виде выплаты стимулирующих надбавок или проведения конкурса на соискание стипендии. К сожалению, все эти меры направлены лишь на поддержку тех молодых ученых, которые уже попали в коллектив института и в большинстве уже трудоустроены в институте.

Одним из наиболее эффективных способов привлечения молодых талантливых кадров в академические институты является создание базовых кафедр высших образовательных учреждений непосредственно в академических институтах. Базовая кафедра позволяет студенту не только на практике применить полученные им знания, но и получить новые, непосредственно занимаясь научной работой. Таким образом, студент на последних курсах проводит большую часть образовательного процесса непосредственно в лаборатории. Развитие института базовых кафедр является эффективным средством пополнения научных кадров. При этом зачастую создание базовых кафедр ограничивается по географическому принципу – в рамках одного региона, а чаще в рамках одного города. Развитие мобильности научных кадров, в том числе студентов, является до сих пор достаточно существенной проблемой, несмотря на то, что решение ее давно из-

вестно и заключается в краткосрочных программах стажировок и повышения квалификации.

Наиболее универсальным способом привлечения молодых кадров в академические институты является проведение различных конференций, а особенно в формате школ-конференций. Формат школы-конференции наряду с выступлениями ведущих ученых (в том числе молодых) позволяет представить свою научную работу широкому кругу студентов и аспирантов, в том числе из других регионов. Проведение конференции позволяет привлечь большое количество участников и повысить статус института как организатора конференции. Надо заметить, что именно статус института часто играет не последнюю роль при выборе студентом места обучения в аспирантуре. К сожалению, в настоящее время статус многих академических институтов определяется их историей, а не текущими научными достижениями.



Мероприятия по формированию и развитию кадрового резерва
в академических институтах

Конечно же, для эффективной реализации поставленной цели необходимо создание и утверждение в институте единой научно-кадровой и молодежной политики, в рамках которой будут предусмотрены различные мероприятия, направленные на привлечение талантливой молодежи в научные коллективы и создание условий для их карьерного роста (см. рисунок). Разрабатываемая в настоящее время ФАНО России программа формирования и развития кадрового резерва должна стать началом повсеместного внедрения в академических институтах научно-кадровой и молодежной политики.

Об изменениях в трудовом законодательстве в отношении научных работников

А. А. Князев,

правовой инспектор труда Профсоюза работников РАН, Москва

Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) принят Государственной Думой Российской Федерации 21.12.2001 г., одобрен Советом Федерации 26.12.2001 г., утвержден указом Президента России № 197-ФЗ от 30.12.2001 г., введен в действие с 01.02.2002 г.

За истекшие 13 лет в ТК РФ практически ежегодно вносились изменения и дополнения. Прежде всего, следует осветить те изменения в ТК РФ, которые регулируют труд руководителей научных организаций и научных работников. В последней редакции, внесенной Федеральным законом № 443-ФЗ от 22.12.2014 г., введена новая глава 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей». В ней регламентируются особенности заключения и прекращения трудового договора с научным работником.

В статье 336.1 ТК РФ закреплено, что трудовой договор с научным работником может быть заключен как в срочном, так и в бессрочном порядке с обязательным проведением регулярной аттестации для подтверждения соответствия работника занимаемой им должности.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников либо их переводу на соответствующие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заклю-

чаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, т. е. Министерством науки и образования Российской Федерации, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, каковым является Министерство труда и социальной защиты РФ.

Руководителями научных организаций в соответствии со статьей 336.2 ТК РФ могут быть лица, не достигшие возраста 65 лет. По достижении этого возраста научный работник должен быть переведен с руководящей должности на иную, соответствующую его научной квалификации. Учредитель имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя государственной или муниципальной научной организации, до достижения им возраста 70 лет по представлению общего собрания (конференции) работников государственной или муниципальной научной организации. Вместе с тем в данной статье оговорено, что трудовые договоры, заключенные с руководителями, заместителями руководителей государственных или муниципальных научных организаций, которые достигли на 1 января 2015 года возраста 65 лет или достигнут этого возраста в течение трех лет после указанной даты, сохраняют действие до истечения сроков, предусмотренных этими трудовыми договорами, но не более чем в течение трех лет со дня вступления в силу Федерального закона № 443-ФЗ от 22.12.2014. С заместителями руководителя научной организации, согласно части 3 статьи 336.2 ТК РФ, заключаются срочные трудовые договоры, сроки окончания которых не могут превышать срок окончания полномочий руководителя научной организации. Руководитель государственной или муниципальной научной организации имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность заместителя руководителя указанной научной организации, до достижения им возраста 70 лет в порядке, установленном уставом научной организации, но не более срока, установленного частью 3 настоящей статьи.

Статьей 336.3 ТК РФ предусмотрены дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководи-

теля научной организации (помимо оснований, предусмотренных действующим ТК РФ) – достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности, предусмотренной настоящей статьей.

Внесены изменения и дополнения в главу 52 ТК РФ, регулиующую труд педагогических работников.

Указанным ФЗ № 443 от 22.12.2014 г. внесены дополнения в статью 173.1 ТК РФ. Второй абзац статьи изложен в следующей редакции: «Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка».

Федеральным законом № 443-ФЗ от 22.12.2014 также внесены соответствующие изменения и дополнения в ФЗ № 127-ФЗ от 23.08.1996 г. «О науке и государственной научно-технической политике».

Изменения и дополнения внесены и в другие статьи ТК РФ.

В статье 11 ТК РФ понятие «гражданские служащие», заменено понятием «государственные служащие».

В ряде других статей ТК РФ понятие «трудовая» пенсия заменено на «страховая», а понятие «государственное» пенсионное обеспечение заменено на «обязательное» пенсионное обеспечение.

Статьей 15 ТК РФ запрещены гражданско-правовые договоры, регулирующие трудовые отношения.

Статьей 56.1 ТК РФ с 01.01.2016 г. запрещен заемный труд.

Что такое «заемный труд»? Аутстаффинг (англ. «выход из штата, вне штата») – это одна из форм заемного труда, при которой организация-пользователь выводит часть своих работников за рамки штата и передает их кадровому агентству (частное агентство занятости). При этом работники продолжают трудиться на прежнем месте и выполнять прежние функции. Кроме того, возникновение отношений аутстаффинга возможно и без перевода работников от одного работодателя другому, когда работники изначально нанимаются с использованием этой схемы. В данном случае новый работник зачисляется непосредственно в штат частного агентства занятости. При использовании данной схемы заемного труда в случае отказа предприятия-пользователя от услуг конкретного работника кадровое агентство увольняет последнего. Частное агентство занятости в возникающих отношениях имеет своим основным назначением освобождение организации-пользователя от обязанностей работодателя по трудовому договору и перевод таких обязанностей на себя. Агентство осуществляет начисление и выплату заработной платы, производит необходимые социальные отчисления, обеспечивает гарантии и выплачивает компенсации, является стороной в судебном разбирательстве по вопросам, вытекающим из трудового договора, выполняет другие обязанности работодателя. За свои услуги кадровое

агентство получает от предприятия-пользователя вознаграждение, исчисляемое в зависимости от количества переведенных работников, общего фонда оплаты их труда, долгосрочности такого проекта, рисков работодателя, которые переходят на кадровое агентство.

Статьей 62 ТК РФ предусмотрена возможность выдачи на руки работнику оригинала трудовой книжки по его письменному заявлению на срок не более трех рабочих дней, для оформления страховой пенсии.

Статья 92 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 91 ТК РФ не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени распространяется на отдельные категории работников:

- не более 24 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
- не более 35 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы, и для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- не более 36 часов в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Порядок установления сокращенной продолжительности рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время он регламентируется постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20.

Лицам, обучающимся в общеобразовательных и образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования и работающим в течение учебного года в свободное от учебы время, устанавливается сокращенное рабочее время продолжительностью:

- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часов в неделю;
- в возрасте от 14 до 16 лет – не более 12 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени не является основанием для уменьшения размера оплаты труда по сравнению с нормальной продолжительностью работы. В коллективном договоре или локальном акте норма рабочего времени может быть уменьшена, но при условии сохранения размера оплаты труда.

Статьей 93 ТК РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключени-

ем, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Федеральным законом № 443-ФЗ от 22.12.2014 внесены изменения в статью 94 ТК РФ, и она изложена в следующей редакции:

«Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частью первой – третьей статьи 92 настоящего Кодекса:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов».

Право на сокращенный рабочий день, рабочее время возникает лишь в случае, если работник фактически выполнял работу во вредных условиях продолжительностью не менее половины рабочего дня. Право на сокращенный рабочий день сохраняется за работниками, работающими с совме-

шением профессий (если они выполняют свою основную работу в полном объеме), а также за вспомогательными, подсобными рабочими и бригадами.

Работники сторонних организаций в дни работы с вредными условиями труда имеют право на сокращенное рабочее время.

Установление сокращенного рабочего времени – обязанность администрации. Стороны при заключении трудового договора не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную законодательством.

Правительством Российской Федерации 16 июля 2014 г. принято постановление № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение».

Статья 117 ТК РФ «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» изложена в новой редакции:

«Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами».

В статью 147 ТК РФ внесены редакционные поправки, не затронувшие ее содержания. В соответствии с законодательством, действовавшим ранее, нижний предел размера доплат к тарифным ставкам (окладам) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда не фиксировался. В настоящее время размер доплат за указанные условия труда устанавливается предпри-

ятиями самостоятельно, однако он не может быть ниже 4 процентов. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Статья 181 ТК РФ претерпела незначительные изменения, в ее название включено слово «имущества». Действительно, в собственности можно иметь именно имущество, а не организацию как юридическое лицо. При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника право указанных лиц на компенсацию возникает в силу закона и размер этой компенсации не может быть ниже трех средних месячных заработков работника. Иные правила предусмотрены Кодексом для случаев расторжения трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) до истечения срока действия трудового договора: при отсутствии виновных действий руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехмесячного среднего заработка.

Статья 181.1 ТК РФ изложена в следующей редакции:

«Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 настоящего Кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия)».

Статья 278 ТК РФ «Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации» изложена в новой редакции:

«Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).

Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» предусматривает конкретные основания отстранения от должности руководителя организации-должника (ст. 66, 69, 82, 83). Статья 69 этого федерального закона предусматривает отстранение от должности руководителя организации-

должника с момента введения внешнего управления. В связи с отстранением руководителя от должности он может быть переведен с его согласия на другую работу либо трудовой договор с ним будет прекращен по п. 1 комментируемой статьи. Отстранение от должности руководителя организации-должника может производиться в случаях, предусмотренных указанным законом:

- по ходатайству временного или административного управляющего, на основании ходатайства собрания кредиторов,
- по определению арбитражного суда, рассмотревшего такое ходатайство.

Расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с отстранением от должности осуществляет работодатель в лице уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества, либо уполномоченного собственником лица (органа).

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (или органом) решения о прекращении трудового договора...

Из прежней редакции п. 2 ст. 278 ТК РФ, который устанавливал возможность увольнения руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении с ним трудового договора, исключено понятие «досрочный», поскольку оно давало повод оспаривать действие этого пункта в отношении лиц, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

Как следует из текста приведенной нормы, расторжение трудового договора зависит только от наличия решения органов или лиц, наделенных соответствующими полномочиями. Текст рассматриваемой нормы позволяет также сделать вывод о том, что необходимость прекращения трудового договора с руководителем организации не требует ссылок на те или иные конкретные обстоятельства. Это, в свою очередь, вызвало в правоприменительной практике мнение о неконституционности рассматриваемой нормы.

Большое значение для решения этого вопроса имеет Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах"». Пункт 2 ст. 278 ТК РФ признан соответствующим Конституции РФ. Конституционный Суд РФ не усмотрел в нормах, допускающих досрочное увольнение руководителя организации без указания на конкретные мотивы прекращения трудового договора, нарушения конституционных прав и свобод граждан.

4) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором».

Однако следует иметь в виду, что дополнительные основания должны иметь четкие, ясные и конкретные формулировки, они должны быть связаны с функциями (обязанностями) руководителя организации, как работодателя, так и работника.

В отличие от прежней редакции ст. 279 ТК РФ, в которой говорилось о расторжении трудового договора до истечения срока его действия и предусматривалась компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора, ныне действующая редакция ст. 279 ТК РФ предусматривает прекращение трудового договора в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя и выплату ему компенсации в размере трехкратного среднего месячного заработка.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П выплачиваемая руководителю компенсация является правовой гарантией защиты прав и законных интересов руководителя в связи с потерей работы. Размер компенсации в случае увольнения руководителя при отсутствии виновных действий с его стороны должен быть предусмотрен условиями трудового договора. Следует акцентировать внимание на том, что указанный размер является минимальным пределом компенсации, выплачиваемой при увольнении руководителя организации при отсутствии с его стороны виновных действий (бездействия).

Статья 282 ТК РФ дает разъяснение совместительства.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Введена глава 54.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» (ст. 348.1–348.12).

Глава 55 ТК РФ дополнена ст. 349.1–349.4 и ст. 351.1–351.40.

Статья 349 – Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу на альтернативную гражданскую службу.

Статья 349.1 – Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний.

Статья 349.3 ТК РФ «Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников».

Действие настоящей статьи распространяется на следующие категории работников:

- руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;

- руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

В случае выплаты работникам, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, компенсаций, предусмотренных статьями 181 или 279 настоящего Кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьями 78 настоящего Кодекса с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, по любым установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй настоящей статьи, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 настоящего Кодекса, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников. При определении указанного в части четвертой настоящей статьи совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 настоящего Кодекса);

- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 ТК РФ)).

Желательно также ознакомиться со следующими правовыми актами:

- Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции от 28.11.2006 г. и от 28 сентября 2010 г.);

- федеральными законами № 421 и № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.07.2014 г. № 614 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования», которым утверждены Правила аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2014 г. № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда»;

- Рекомендациями Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующего порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней» от 02.06.2014 г. № 1.

- Рекомендациями Федеральной службы по труду и занятости по вопросу соблюдения норм трудового законодательства при расчете компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении в связи с ликвидацией организации и сокращением от 19.06.2014 г. № 2.

Правовое обеспечение молодых ученых в Уральском отделении РАН в вопросах социальной сферы и защиты трудовых прав

А. И. Дерягин¹, И. А. Козлова²

¹ Институт физики металлов УрО РАН, старший научный сотрудник

² Институт геофизики УрО РАН, старший научный сотрудник
Екатеринбург

Одним из важнейших факторов успешной научной деятельности ученых, в том числе молодых, является решение социальных проблем и устроенность. Решение социально-трудовых проблем молодых ученых, которые находятся в компетенции Совета молодых ученых УрО РАН, полностью совпадает с задачами профсоюза. Действительно, молодые ученые – это часть коллективов институтов, причем большинство молодых ученых в УрО РАН являются членами нашего профсоюза.

Используя право профсоюза на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, гарантированное федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Совет молодых ученых совместно с Советом профсоюза УрО РАН успешно решает социальные проблемы молодых ученых.

С 2008 года государство начало оказывать поддержку в решении жилищных проблем молодых ученых. Уральское отделение РАН ежегодно получало порядка 46 сертификатов. Претендентов на их получение было гораздо больше, поэтому совет молодых ученых совместно с профсоюзом разработали справедливую формулу распределения сертификатов между организациями УрО РАН:

$$K = (n/N)S - s,$$

где K – количество сертификатов,

n – количество претендентов от организации,

N – общее количество претендентов от всех организаций,

S – общее количество сертификатов, выданных за все годы,

s – количество сертификатов, полученных организацией за все годы.

Применение данной формулы позволило честно распределять сертификаты и сохранить принцип открытости информации. К сожалению, с образованием ФАНО выработанная системность в распределении сертификатов была нарушена.

С 2011 года действует программа «Жилище» с предоставлением служебного жилья, по которой выделялись средства на покупку или строительство жилья по ценам Министерства регионального развития. Благодаря инициативе председателя УрО РАН В. Н. Чарушина было закуплено 40 квартир, для распределения которых Советом профсоюза, Советом мо-

лодых ученых и администрацией были разработаны «Положение о служебном жилье в УрО РАН» и «Положение о комиссиях по распределению жилья», основным условием которых стало обязательное участие в распределении представителей профсоюза и молодых ученых. Таким образом, правовая база для получения служебного жилья молодыми учеными была создана. В итоге 28 молодых ученых получили новые квартиры.

Отметим, что в Уральском отделении РАН существовала еще одна жилищная программа – строительство по инвестиционным проектам. Однако, когда началось масштабное строительство жилья по инвестиционным проектам, по которым 15 % жилья должно быть передано Уральскому отделению, фондом РЖС земли были изъяты и стройка остановилась. Совет профсоюза и Совет молодых ученых обратились к президенту страны и правительству РФ, используя право профсоюза обращаться в органы власти любого уровня. В результате земли были возвращены, а инвестиционное строительство продолжается и сегодня. По этим проектам Уральское отделение должно получить более 600 квартир. В настоящее время передано 138 квартир. Однако с образованием ФАНО до сих пор нет правового обеспечения распределения квартир, нет «Положения о служебном жилье для учреждений ФАНО».

Еще одной из проблем, важной для молодых ученых, является огромная очередь на получение путевки в муниципальный детский сад. Решением этой проблемы стал ведомственный детский сад с прекрасной инфраструктурой и великолепным педагогическим составом. Но при отсутствии финансирования в постперестроечное время в садике стало достаточно много «коммерческих» детей. В связи с активным привлечением молодежи в науку возникла проблема получения путевки в наш детский сад, так как все места были заняты. Поэтому профсоюз создал комиссию, в результате работы которой было разработано «Положение о распределении путевок», на основании которого молодые ученые – сотрудники УрО РАН имеют первоочередное право на получение места для своего ребенка. Кроме того, списки вновь зачисленных детей согласуются с председателем профсоюза РАН.

Дети подрастают, идут в школу, и им необходимо летнее оздоровление. На сегодняшний день в УрО РАН сохраняется ведомственный ДОЛ «Звездный», кстати, как самостоятельная единица в учреждениях ФАНО. Очереди на лагерь пока нет, но возникают другие проблемы, связанные с простоем лагеря в зимний период. Решением части проблем стала реконструкция лагеря для проведения научных школ и конференций. На сегодняшний день созданная комиссия в Совете профсоюза ведет работу по возобновлению оздоровительных смен «Мать и дитя» не только в летний период.

В отношении трудовых прав и заработной платы молодых ученых Совет профсоюза УрО РАН предпринимал энергичные действия, особенно в отношении наиболее ущемленной части молодых ученых – аспирантов. Были направлены обращения в адрес председателя профсоюза, министра

образования и науки, в Государственную Думу. И вот на заседании Государственной Думы по поправкам к бюджету академик Б. С. Кашин сказал: «В основе этой поправки лежат предложения, выработанные Профсоюзом работников РАН. Профсоюз предлагает поднять стипендии аспирантов с 1500 рублей до 8–10 тысяч рублей в месяц. Я хотел бы, чтобы вы ответили, может ли аспирант жить на полторы тысячи и что-то делать? Возьмите опыт советский, изучите западный опыт – такого позора нигде нет!» 20 июня 2011 года вышло постановление Правительства РФ № 600 о повышении стипендий аспирантам.

До образования ФАНО в Уральском отделении выделялись средства на проведение молодежных конференций, на которые всегда приглашались члены Совета профсоюза, выделялись средства на конкурсы молодежных проектов. Именно Совет профсоюза предложил руководству УрО РАН увеличить число грантов. И хотя это приводило к уменьшению финансового обеспечения гранта, главной целью было охватить большее число молодых ученых, чтобы отработать их навыки по составлению заявок на гранты и отчетов по ним.

Совет профсоюза постоянно обращает внимание руководства УрО РАН на необходимость обеспечения молодых ученых приборной базой и доступа к уникальному оборудованию и центрам коллективного пользования в связи с тем, что в последнее время использование такого оборудования перешло на хозрасчет и требует определенной финансовой оплаты.

Совет профсоюза совместно с Советом молодых ученых проводит чемпионаты Уральского отделения по лыжам, шахматам, футболу, настольному теннису, а также направляет команды УрО РАН на академиады. В этом году на академиаде в Апатитах наша команда завоевала 2 золотые, 7 серебряных и 3 бронзовых медалей.

В целом между профсоюзом и Советом молодых ученых УрО РАН наблюдается тесное сотрудничество. Для обеспечения максимальной информацией уральских молодых ученых Совет профсоюза УрО РАН предложил ввести председателя Совета молодых ученых ассоциированным членом нашего совета с правом совещательного голоса.

И в заключение заметим, что именно профсоюзная организация является юридическим лицом и имеет право на защиту социально-трудовой сферы членов профсоюза, в том числе молодых ученых.

Основные аспекты программ по улучшению жилищных условий для молодых ученых

А. А. Костерев

Саратовский научный центр РАН,
председатель профсоюзной организации

Наука является мощным потенциалом любой страны и главной инвестицией в будущее развития науки должна быть поддержка талантливой молодежи. Наиболее острым и актуальным вопросом для молодых ученых остается вопрос улучшения жилищных условий. Правительством Российской Федерации на протяжении многих лет разрабатываются различные программы по данной проблематике, и в последнее время они претерпели ряд изменений. Причиной этого является ряд факторов: экономическая обстановка в стране, так называемая реформа РАН, связанная с переходом научных организаций под ведение специально созданного агентства (ФАНО России), занимающегося в том числе вопросом управления имуществом, и другие.

По графику на рис. 1 можно видеть выделение средств по данной статье расходов за последние несколько лет.



Рис. 1. Финансирование программ улучшения жилищных условий молодых ученых

На сегодняшний день функционируют несколько масштабных государственных программ. В частности, ФАНО России сообщает, что для ученых – работников организаций, подведомственных агентству, существует три варианта улучшения жилищных условий.

1. Предоставление государственных жилищных сертификатов по федеральной целевой программе «Жилище» на 2011–2015 годы.

Молодой ученый может быть признан участником мероприятий:

- если его возраст не превышает 35 лет (для кандидата наук) или 40 лет¹ (для доктора наук);
- если он работает в научной организации, подведомственной ФАНО России, научным работником и его общий стаж работы научным работником составляет не менее 5 лет;
- если он признан научной организацией нуждающимся в улучшении жилищных условий по основаниям, установленным статьей 51 Жилищного кодекса РФ.

Последний пункт ключевой, его не было в программе «Жилище» в 2002–2010 годах, и из-за него многие молодые ученые теряют возможность получения жилищного сертификата, а соответственно и дополнительного стимула для успешной научной работы в России. Это еще связано и с тем, что для признания нуждающимся помимо документов, предусмотренных статьей 51 Жилищного кодекса РФ, молодой ученый дополнительно должен пройти целый ряд бюрократических процедур по требованию ФАНО России и предоставить сведения по списку из 14 пунктов, к примеру:

- оригинал выписки из домовой книги и (или) копию финансового лицевого счета;
- сведения о зарегистрированных сделках с недвижимостью (из БТИ и иных организаций) на заявителя и членов его семьи, проживающих совместно с ним (с учетом всех изменений фамилии, имени, отчества);
- сведения с предыдущего места жительства, в случае если заявитель и (или) члены его семьи, совместно с ним постоянно зарегистрированные по последнему месту жительства, проживают в нем менее пяти лет (оригинал выписки из домовой книги и (или) копия финансового лицевого счета);
- экстерриториальные сведения из Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним на заявителя и членов его семьи, совместно с ним постоянно зарегистрированных по месту жительства (с учетом всех изменений фамилии, имени, отчества).

Другими словами, с введением дополнительных требований фактически меняются цели программы: если раньше молодой ученый, не нуждающийся по формальным признакам в улучшении жилищных условий, получал сертификат – как стимул для его дальнейшей научной работы по развитию страны, то теперь программа получила статус помощи и спасения нуждающихся. Тем самым, по мнению автора, снижается уровень вовлечения молодых специалистов в научную деятельность. В 2014 году ФАНО России выдало 141 сертификат ГЖС, однако среди ожидаемых результатов по ФЦП «Жилище» на 2011–2015 годы отмечено 250 человек, заявленных на

¹ По программе на 2002–2010 годы для докторов наук возрастной порог составлял 45 лет.

получение социальных выплат. Надежду на увеличение количества обеспеченных жильем молодых ученых дает тот факт, что на 2015 год запланировано выделить 371 млн. рублей, что на 40 % больше, чем в 2014 году.

Другой проблемой, которую необходимо затронуть, является недостаток средств у молодых ученых для покупки квартир с использованием жилищных сертификатов. Не секрет, что сумма субсидии по ГЖС зачастую недостаточна для приобретения готового вторичного жилья или покупки строящейся квартиры с дальнейшим ее ремонтом. К сожалению, в 2014 году завершилась программа «Молодые ученые» по ипотечному кредитованию. Однозначно необходимо добиваться ее продления, учитывая благоприятные условия программы:

- низкая процентная ставка;
- специальный график платежей, учитывающий рост доходов молодого специалиста в будущем;
- учет социальных выплат на этапе получения кредита (средства ФЦП «Жилище», региональные субсидии, средства материнского (семейного) капитала);
- снижение размера ежемесячного платежа в случае рождения ребенка (на срок до полутора лет).

2. Специализированный жилищный фонд, т. е. предоставление служебного жилья на время работы в этих организациях без возможности отчуждения и приватизации. Если просматривать статистику по данному пункту по годам, то получим следующий график (рис. 2), на котором видно, что наибольшее субсидирование осуществлялось в 2009 году.



Рис. 2. Субсидирование специализированного жилищного фонда

К сожалению, по программе «Жилище» на 2015 год не предусмотрено выделение средств на приобретение (строительство) служебного жилья

Российской академией наук, ее региональными отделениями и ФАНО России.

На данный момент агентство формирует реестр специализированного жилищного фонда. Достаточно большое количество квартир научных учреждений находится в служебном пользовании у молодых ученых. Поэтому важно рассмотреть вопрос об оформлении их в собственность или о праве выкупа, пусть даже при соблюдении требований, аналогичных программе выдачи жилищных сертификатов. К примеру, в марте 2015 года в Екатеринбурге сдан в эксплуатацию 15-этажный (101 квартира) дом под служебное жилье для молодых ученых, в Томске выделили 5 служебных квартир. По заверениям руководителя ФАНО России М. М. Котюкова, «есть поручение Президента РФ о продолжении программы “Жилище” для академических институтов».

3. Жилищно-строительные кооперативы (ЖСК). В соответствии с Федеральным законом от 24.06.2012 г. № 161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства и создании Фонда развития жилищного строительства (Фонд «РЖС»)» и на основе Постановления Правительства РФ от 09.02.2012 г. № 108 «Об утверждении перечня категорий граждан, которые могут быть приняты в члены ЖСК» издан приказ от 18.04.2014 г. № 51 о рабочей группе по взаимодействию ФАНО России с Фондом «РЖС» по вопросам вовлечения в оборот земельных участков для последующей бесплатной передачи ЖСК, создаваемых из числа работников организаций, подведомственных ФАНО России. В рамках создаваемых ЖСК возможно строительство за счет средств членов кооператива жилья эконом-класса: квартир в многоквартирном доме общей площадью до 100 кв. м; блокированных жилых домов (таунхаусов) общей площадью до 150 кв. м на земельном участке до 4 соток; индивидуальных жилых домов общей площадью до 150 кв. м на земельном участке до 15 соток.

Главным вопросом в этой части остается перечень сотрудников научных организаций, которые имеют право вступать в ЖСК, и требования, предъявляемые к ним. Основными из них являются стаж работы (не менее, соответственно, 5 и 7 лет); нуждаемость согласно ст. 51 Жилищного кодекса РФ; отсутствие в аренде или собственности земельного участка, предоставляемого исполнительными органами государственной власти, а также платежеспособность. И снова встает вопрос жилищного кредитования, так как зачастую молодые ученые за свою трудовую деятельность не успевают накопить достаточных средств для приобретения пая в ЖСК.

Помимо трех указанных выше вариантов помощи научным сотрудникам существует также программа «Жилье для российской семьи», которая реализуется в рамках государственной программы «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации». Молодые ученые научных организаций входят по нескольким пунктам в перечень отдельных категорий граждан и оснований

их включения в списки граждан, имеющих право на приобретение жилья экономического класса. В рамках этой программы до 1 июля 2017 года на территории Российской Федерации должно быть построено не менее 25 млн. кв. метров жилья экономического класса на земельных участках Федерального фонда содействия развитию жилищного строительства, переданных в безвозмездное срочное пользование или аренду для строительства домов экономического класса, в том числе для их комплексного освоения. Квадратный метр такого жилья должен продаваться по цене ниже рыночной на 20 % и не выше 30 тысяч рублей. Основным требованием, предъявляемым к участникам данной программы, также является подтверждение того, что гражданин состоит на учете в качестве нуждающегося в улучшении жилищных условий.

В конце хотелось бы отметить, что даже с учетом перечисленных выше целевых программ финансирование науки в России остается все еще на достаточно низком уровне (1,3–1,4 % от ВВП) по сравнению с развитыми странами. По указу президента плановый показатель на 2015 год – 1,77 %. В таких странах, как Швеция, Япония, США, Израиль, Южная Корея, доля затрат на науку составляет 3–4 %. Поэтому важной задачей социальной политики нашей страны является улучшение условий жизни ученых для привлечения молодого поколения в научную работу и, как результат, повышения конкурентоспособности России на мировой научной арене.

Литература

1. Россия в цифрах // официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_11/Main.htm.
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1050 «О федеральной целевой программе “Жилище” на 2011–2015 годы» // Российская газета [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2011/02/01/jilische-site-dok.html>.
3. Постановление Правительства РФ от 17 сентября 2001 г. № 675 «О федеральной целевой программе “Жилище” на 2002–2010 годы» (с изменениями и дополнениями) // Система ГАРАНТ [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/2306859/#ixzz3ZLWDdYts>.
4. Распоряжение Правительства РФ от 30 ноября 2012 г. № 2227-р «О государственной программе РФ “Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации”» // Система ГАРАНТ [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70270602/#ixzz3ZLWUPAZK>.
5. Официальный сайт ФАНО России : Вопрос-ответ [Электронный ресурс]. URL: <http://fano.gov.ru/ru/activity/answers/index.php>.

Решение жилищной проблемы молодого ученого через программу «Жилье для молодой семьи»

Р. В. Криницын

Институт горного дела УрО РАН, Екатеринбург
roman_krinicyn@mail.ru

Для многих молодых сотрудников Российской академии наук решение жилищного вопроса остается острой проблемой. На сегодняшний день предлагаемые ФАНО варианты (сертификаты, ЖСК, долевое строительство, служебное жилье) не в полной мере решают вопрос. В Российской Федерации работает целевая федеральная программа «Молодой семье – доступное жилье». Для ставших ее участником молодых сотрудников РАН открывается еще один возможный путь решения жилищного вопроса. Участниками программы «Молодая семья» могут стать семьи, возраст супругов в которых не превышает 35 лет. Это могут быть и неполные семьи, состоящие из одного молодого родителя и одного и более детей. В этом случае возраст родителя также не должен превышать 35 лет.

Условием для получения субсидии является признание семьи нуждающейся в улучшении жилищных условий. В соответствии с Жилищным кодексом РФ граждане признаются нуждающимися, если они обеспечены общей площадью жилого помещения на каждого члена семьи менее учетной нормы. Для Екатеринбурга эта цифра составляет 10 кв. м общей площади на человека. Если, например, молодая семья проживает в двухкомнатной квартире общей площадью 44 кв. м, то для признания их нуждающимися в улучшении жилищных условий необходимо, чтобы в квартире было прописано не менее 5 человек. При соблюдении этих двух условий молодые люди должны обратиться в районную администрацию (по месту регистрации), где они будут признаны нуждающимися и поставлены в очередь на получение жилья. После этого можно написать заявление на участие в программе и на получение социальной выплаты в очередном году.

Молодая семья должна иметь доходы, достаточные для получения ипотечного жилищного кредита или займа на рыночных условиях. Размер социальной выплаты, в принципе, небольшой. И конечно, не покрывает реальную стоимость жилья. Когда семья вступает в программу, нужно подтвердить, что недостающие для приобретения жилья средства будут найдены. Это могут быть личные накопления, и тогда необходимо предоставить соответствующий документ из банка. Это может быть ипотека. Тогда необходим документ от финансового учреждения, подтверждающий возможность получения семьей кредита в необходимом размере. Кроме того, в качестве источника оплаты сегодня может привлекаться материнский капитал.

Молодая семья может приобрести готовое жилье. Но есть одно важное требование. Площадь жилого помещения, которое приобретает семья, должна быть не менее учетной нормы. Если семья из трех человек в Екатеринбурге покупает жилье, то это минимум 30 кв. м общей площади. Выплаты предоставляются из бюджетов трех уровней: федерального, областного, местного.

Проект «Светлореченский» (г. Екатеринбург) прямо связан с тем вектором в развитии нашей страны, который определили президент и председатель правительства России. Речь идет о смещении акцента в жилищном строительстве от возведения многоэтажных зданий к индивидуальным домам, которые, во-первых, более комфортны для проживания, а во-вторых, требуют меньших затрат как в процессе строительства, так и в ходе эксплуатации – благодаря применению легких конструкций, современных энергоэффективных материалов и технологий. Принято решение о выделении площадки под строительство малоэтажных жилых домов – многоквартирных и индивидуальных 32 сблокированных и возводимых с применением различных существующих сегодня технологий. При этом для всех застройщиков установлено единое требование: цена одного квадратного метра не должна превышать 30 тысяч рублей, то есть предельного уровня, установленного Министерством регионального развития РФ для приобретения жилья по социальным программам. Проект призван продемонстрировать окружающим, что такая задача нашим строителям и проектировщикам по плечу, что индивидуальный жилой дом может быть и комфортным, и доступным по цене. Собранные вместе и поэтому доступные для сопоставления разные варианты решения данной задачи позволили проанализировать, насколько они технологичны, насколько удачны конструктивно, насколько быстро можно возводить эти дома; увидеть и показать всем желающим: вот оно какое – современное индивидуальное жилье, подходите, смотрите, задавайте вопросы о долговечности, теплоэффективности, экологичности, пожарной безопасности и т. д. Квартиры в возводимых таунхаусах были разыграны среди участников программы «Молодая семья».

Поселок Светлореченский – это тестовая площадка, на которой отрабатывались строительные технологии, приемы организации работ при массовой застройке, взаимодействия компаний-смежников, схемы финансирования, которые в дальнейшем намерены применять в более широком масштабе – при строительстве поселка Медный-2, при реализации других малоэтажных проектов. Экспозиция под открытым небом была открыта летом 2011 года. Она привлекла большое внимание екатеринбуржцев и гостей уральской столицы. В августе в секции таунхаусов въехали их хозяева. Проект строительства малоэтажного поселка Светлореченский был в свое время поддержан первым главой Екатеринбурга Аркадием Чернецким. Как член комитета по промышленной политике и комиссии по жилищной политике и жилищно-коммунальному хозяйству, он выразил готовность куриро-

вать этот проект на федеральном уровне, тем более что опыт Екатеринбурга стал примером для всей страны.

Многие горожане рассуждают так: «Светлореченский? Нет, нам это неинтересно. Он ведь для молодых семей, да и то немногих». Однако инициатива администрации направлена не только на то, чтобы обеспечить жильем около 100 участников программы «Молодая семья». На этом акцентирует внимание и. о. председателя комитета по строительству администрации города Антон Шафаростов: «Стройка в поселке Светлореченском касается на самом деле гораздо большего числа людей. Потому что лучшие из технологий, которые мы отработаем на крохотной территории Светлореченского, внедрены в поселке Медном. Несколько десятков "квадратов" вполне могут стать вашими, тем более что относительно дешевые и в то же время качественные технологии строительства, которые будут применены при возведении домов, позволяют надеяться как раз на "подъемную" стоимость жилья».

Реформа аспирантуры. Проблемы ее реализации в институтах РАН

О. В. Кузнецова

Институт металлоорганической химии им. Г. А. Разуваева РАН, Н. Новгород,
старший научный сотрудник

До настоящего времени аспирантура в ведущих научных институтах являлась основным поставщиком высококвалифицированных кадров в отечественную науку, имея в отличие от вузов высокий процент защит диссертационных работ по завершении обучения. Однако 1 сентября 2013 года в силу вступил новый Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которым аспирантура перестала быть научно-исследовательской деятельностью, а стала третьей ступенью высшего образования. Являются ли новые порядки благом для аспирантов, покажет время, но и сейчас можно сказать с уверенностью, что ставится под сомнение сама возможность существования аспирантур в научных институтах, а значит, и возможность выпускать и пополнять научный кадровый состав НИИ молодыми квалифицированными специалистами. В соответствии с новым порядком до конца текущего года все научные организации, которые хотели бы сохранить в своей структуре аспирантуру, должны пройти аккредитацию как образовательные учреждения. Это значит, что наряду с собственными медпунктом, столовой, библиотекой с полным набором учебной литературы, аудиториями для занятий, общежитием, местами отдыха, научная организация должна иметь в штатном расписании преподавателей всех обязательных и элективных дисциплин, входящих в утвержденный федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС).

Последнее условие представляет существенную проблему для небольших научных организаций, которые не могут расширить штат из-за отсутствия на эти цели бюджетного финансирования. Значит, реализация программы аспирантуры в институте будет обеспечиваться научными сотрудниками. В соответствии с новыми ФГОС квалификация научно-педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность, должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н). А именно: научный сотрудник должен разрабатывать рабочие программы учебных модулей по своей дисциплине и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, нести ответственность за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, оценивать эффективность

обучения дисциплине, осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации), вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении и пр. Это означает, что на плечи научных сотрудников ляжет огромный объем бумажной работы, связанный с разработкой и методическим обеспечением образовательного курса. Будет ли это способствовать повышению результативности научно-исследовательской деятельности в организации – большой вопрос. Привлечение же преподавателей из сторонних образовательных организаций ограничено как отсутствием дополнительного финансирования, так и требованиями ФГОС, согласно которым доля штатных научно-педагогических работников должна составлять не менее 60% от общего количества научно-педагогических работников организации.

Непродуманным в структуре программы аспирантуры является также блок 2 «Практики», в который включена педагогическая практика обучающегося. В научных институтах аспиранты традиционно привлекаются к обучению студентов, приходящих в НИИ для выполнения курсовых, дипломных и магистерских работ. Пока не ясно, будет ли аккредитационная экспертная комиссия засчитывать эту деятельность за педагогическую практику, а самое главное, какие подтверждающие документы в данном случае будут затребованы. Множество вопросов у научной общественности вызывает новый в структуре программы аспирантуры блок 4 «Государственная итоговая аттестация», при успешном прохождении которой обучающемуся будет присвоена квалификация «Исследователь. Преподаватель-исследователь» и выдан диплом об окончании аспирантуры. Отразится ли как-нибудь наличие такого диплома на трудоустройстве молодых ученых, не могут спрогнозировать даже сами представители Министерства образования и науки РФ, затеявшие реформу аспирантуры.

Совершенно очевидно, что новая организация обучения в аспирантуре ориентирована на вузы и ее реализация в вузах, возможно, будет успешной и результативной, а в академических институтах многие пункты нереализуемы. В сложившейся ситуации необходимо продлить сроки прохождения аккредитации научными организациями, создать рабочие группы с участием представителей научных институтов и ФАНО для пересмотра новых требований организации обучения аспирантов в академических институтах. Однако правильное всего передать академическую аспирантуру в ведение ФАНО как организации учредителя академических институтов. И только в этом случае сохранится преемственность в подготовке научных кадров для научно-исследовательских институтов, вузов и производства, в том числе относящегося к оборонно-промышленному комплексу.

Пути оптимизации напряжений и досудебного разрешения конфликтов в сфере труда

П. И. Куконков

Институт социологии РАН (Приволжский филиал), Н. Новгород,
научный руководитель Центра социологии региональных конфликтов

Продолжающийся системный кризис резко увеличил нагрузку на социальную сферу и обострил проблемы наемных работников.

В условиях социально-экономической и политической нестабильности растет расслоение общества на богатых и бедных, фиксируется падение уровня и качества жизни населения.

Наблюдающийся во многих промышленных секторах экономики спад производства привел к значительному сокращению работников, переводу их на режим неполной рабочей недели, отправке в неоплаченные отпуска, росту задолженности по заработной плате. По стране уже прокатились первые крупные сокращения рабочих. Социальная напряженность назревает еще в 14 регионах. По данным Института социально-политических исследований РАН, повышенный уровень тревожности отмечен почти во всех сибирских и уральских городах. Волнуется население Вологодской и Нижегородской областей. В связи с ухудшением экономической ситуации число беднеющих граждан стало возрастать [1].

Сохраняется весьма высокий потенциал протестной активности: только десятая часть населения не намерена принимать участие ни в каких акциях протеста [2]. Экономическая и политическая обстановка в стране, нарушение прав и интересов работников неизбежно вынудят и профсоюзы все чаще прибегать к таким формам политической борьбы, как коллективные акции.

Некоторые исследователи отмечают, что участники протеста – это, прежде всего, российская интеллигенция. В среднем по стране имеют высшее образование 28 %, среди митингующих – 70 %.

Имеют учёную степень в среднем по России 0,4 %, среди митингующих – 5,8 %. Людей умственного труда около 50 % среди митингующих.

В стране – 9 % студентов, среди митингующих их 17 %. Протестующие молоды: средний возраст митингующих ниже среднего по России, несколько выше 30 лет [3].

По мнению населения России, профсоюзы что-то и могли бы сделать, однако от них мало что зависит. Только 6 % полагают, что профсоюзы ни на что не могут повлиять [4]. Затруднения, которые испытывают некоторые профсоюзные организации, во многом вызваны неэффективностью механизмов правового регулирования вопросов ответственности бизнеса, а также бездействием государственных органов власти.

Профессиональные союзы выступают как особый вид общественного объединения. Основной их функцией является защита интересов работников в процессе трудовых отношений с работодателем, в том числе и работников, не являющихся членами профсоюза. Одним из самых главных принципов деятельности профсоюзов должна быть их независимость от работодателя [5].

Социологи отмечают, что в обществе есть потребность и в профессиональных объединениях, и в том, чтобы кто-то их создавал. Однако представления, что профсоюзы всегда создавались самими работниками, сегодня в обществе нет. В профсоюзах не заинтересованы ни работодатели, ни руководство страны, хотя власти и могли бы использовать профсоюз для диалога с бизнесом. Профсоюзы не интересны и политическим партиям.

Но самое главное – общество не готово к самоорганизации даже при необходимости защиты своих прав [6].

При возникновении конфликтов в организации важную роль играет создание благоприятных условий для того, чтобы они не вылились в агрессивные и разрушительные формы, а стали предметом обсуждения в рационально организованном переговорном процессе. Завершение конфликта может быть достигнуто либо самими конфликтующими сторонами без помощи каких-либо посторонних лиц, либо путем подключения третьей стороны. Существуют три способа действий, посредством которых конфликтующие стороны могут попытаться выйти из состояния конфликта: *насилие, разъединение, примирение*.

На уровне непосредственного взаимодействия конфликтующих субъектов нет других форм разрешения конфликта, кроме указанных. Но взаимодействие конфликтующих сторон может быть перенесено на другой уровень, если привлечь к разрешению конфликта третью сторону. Тогда возникают новые способы выхода из конфликта. Эти способы зависят от позиции, которую будет занимать третий участник. Он может выступать как сила, поддерживающая одну из конфликтующих сторон, и как независимый от них и беспристрастный посредник. В первом случае завершение конфликта достигается опять-таки с помощью *насилия*, а также *путем социального давления*. Во втором – когда третья сторона занимает нейтральную, беспристрастную позицию – возникают следующие формы разрешения конфликта: *суд, арбитраж и медиация*.

Разрешение конфликтов в судебном порядке при всех своих достоинствах имеет и недостатки:

- 1) никакой кодекс законов, сколь подробным бы он ни был, не может учесть все возможные нюансы человеческих взаимоотношений и поступков;

- 2) в системах законодательства могут существовать лакуны и зацепки, которые позволяют недобросовестному работодателю ускользнуть от правосудия;

3) справедливость судебного решения зависит не только от применения закона, но и от способности судебных органов разобраться в существе дела;

4) после решения спора в суде одна или даже обе стороны зачастую остаются недовольными решением судьи. А это значит, что они будут всеми правдами и неправдами уклоняться от выполнения судебного решения, будут снова и снова добиваться пересмотра дела.

Арбитраж отличается от суда тем, что роль третьей стороны доверяется лицу (группе лиц), решению которого обе конфликтующие стороны добровольно обязуются подчиниться (Здесь имеется в виду так называемый «третейский суд»). В нашей стране существует система государственного арбитража, призванная решать главным образом имущественные споры между юридическими лицами и действующая в соответствии с Законом о государственном арбитраже. Арбитраж тут представляет собой вид суда и не является арбитражем в оговоренном смысле, т. е. «третейским судом»). Но решение арбитра – это не решение самих конфликтантов. Оно им навязывается со стороны, и вполне возможно, что кто-то из них окажется недовольным этим решением и сочтет его несправедливым.

Медиация, в отличие от суда и арбитража, позволяет сторонам самим решать конфликт с помощью переговоров. Задача посредника-медиатора не в том, чтобы дать им готовое решение, которое они должны выполнять, а в том, чтобы помочь им договориться и прийти к согласию. Медиация не есть что-то отличное от переговоров, она представляет собою лишь особый вид переговорного процесса. Участие медиатора заключается в организации переговоров, в придании им более конструктивного характера, в содействии поиску обоюдоприемлемых условий завершения конфликта. Поскольку при медиации решение принимают сами конфликтующие стороны и сами они добровольно берут на себя обязанность его выполнять, медиация по сравнению с судом и арбитражем дает больше уверенности в том, что конфликт будет успешно урегулирован. Статистика подтверждает, что добровольные соглашения между конфликтующими сторонами выполняются лучше, чем судебные и арбитражные постановления.

Способ разрешения конфликта с помощью посредника не нов. Но хотя различные формы привлечения третьей стороны для решения споров существовали давно, никогда потребность в этом способе преодоления разногласий не была столь велика, как в сфере труда современной России. Удовлетворение этой потребности сдерживает нехватка квалифицированных конфликтологов-медиаторов. Поэтому представляется своевременным предложение председателя Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ Сергея Востречева на слушаниях в Общественной палате: без подготовки современных профсоюзных кадров нам не построить нормальных рыночных профсоюзов, охватывающих все отрасли производства, как в развитых странах.

Это должно стать задачей специального государственного проекта. Научить бастовать ума и времени много не надо, а вот вести переговоры, заключать коллективные договора – это работа специалистов высокой квалификации, и на их обучение нужны средства. К сожалению, сегодня таких специалистов в профсоюзной среде очень немного. Их нужно готовить [7].

Литература

1. *Полежаев И.* «Анатомия безработицы». // Интернет-газета «Столетие». 20.04.2015. <http://www.stoletie.ru/print.php?ID=334768>.
2. Вести ФНПР, 2008–2011 гг. http://profkom.gaz.ru/material/FNPR/vesti_FNPR_2007_9_10.pdf
3. Пресс-конференция на тему: "Протестное движение в России: взгляд социологов" .30.06.2012. <http://www.ia-centr.ru/expert/13657>.
4. ВЦИОМ. Репрезентативный социологический опрос общественного мнения. <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=13365>
5. *Буданова М., Иванов С.* Профсоюзы и гражданское общество: практика и перспективы партнерского взаимодействия в сфере труда. По материалам социологических исследований. // Власть. 2012. № 1.
6. *Димони О.А.* Кому нужны профсоюзы? // Биржа. 12.04.2009.
7. <http://sotsprof.org/node/1075>.

Социальные аспекты применения новых законодательных актов нормативно-правовой базы охраны труда на примере ФТИ им. А. Ф. Иоффе

Г. В. Кустова

Физико-технический институт им. А. Ф. Иоффе РАН, С.-Петербург,
зав. отделом охраны труда

Условия труда работников определяют качество их жизни. За работу в неблагоприятных условиях работники должны получать соответствующие льготы, гарантии и компенсации.

Рассмотрим историю вопроса предоставления льгот и компенсаций работникам ФТИ им. А. Ф. Иоффе за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных за период с 90-х годов до настоящего времени. До 1997 года назначение таких льгот осуществлялось по упрощенной схеме. Руководители структурных подразделений ежегодно формировали списки сотрудников, занятых на работах в условиях труда, отличающихся от нормальных. Специалисты отдела охраны труда в ходе плановых проверок подтверждали занятость данных сотрудников во вредных (особо вредных) условиях. Далее специально назначаемая приказом директора института, постоянно действующая экспертная комиссия по начислению льгот и компенсаций сотрудникам, работающим в условиях труда, отличающихся от нормальных, рассматривала и утверждала представленные списки. В состав комиссии входили представители администрации и профсоюза.

Согласно заявленным вредным производственным факторам каждому работнику индивидуально назначались соответствующие льготы и компенсации:

- *дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день* на основании «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (далее – список), утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (в редакции от 29.05.91);

- *доплата за работу в неблагоприятных условиях труда* (перечень 1 и 2) в соответствии с распоряжением Президиума РАН № 10169-75 от 17.02.1993 г.), пропорционально отработанному во вредных (особо вредных) условиях труда времени;

- *выдача молока, кисломолочного, лечебно-профилактического питания* на основании утвержденных перечней (распоряжение Президиума РАН № 10143-315 1988 г.);

- *льготная пенсия* на основании списков 1 и 2, утвержденных постановлением Совета Министров СССР «Об утверждении списков произ-

водств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» от 26.01.91 № 10.

Молоко выдавалось всем работающим с химическими реактивами независимо от времени занятости. С введением в действие приказа Минздравоохранения РФ № 45н от 16.02.2009 и приложения к нему № 17-201 от 13.05.10 бесплатная выдача молока стала возможной только при работе в условиях превышения уровней предельно допустимых концентраций (ПДК) в течение не менее чем половины рабочей смены. В результате число работников, получающих молоко, уменьшилось с нескольких сотен до 6 человек, среди которых нет ни одного научного сотрудника. Отмена указанной льготы была выполнена после проведения замеров уровней концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны. В большинстве случаев замеры показали отсутствие превышения установленных нормативов, а в случае выявленных превышений время работы во вредных условиях было существенно меньше 50 % рабочего времени.

С введением в действие «Положения об аттестации рабочих мест» (постановление Минтруда и Соцразвития РФ от 14.03.1997 № 12) условия труда стали ранжироваться по классам. Исходя из гигиенических критериев условия труда в настоящее время подразделяются на четыре класса:

- *оптимальные (1-й класс)* – при которых сохраняется здоровье работающих, создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности; вредные или опасные производственные факторы отсутствуют или уровни их воздействия не превышают гигиенических нормативов;

- *допустимые (2-й класс)* – характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных нормативов условий труда, возможное изменение функционального состояния организма восстанавливается к началу следующего рабочего дня;

(Условия труда 1-го и 2-го классов относятся к безопасным.)

- *вредные (3-й класс)* условия труда подразделяются на четыре степени вредности по степени превышения гигиенических нормативов.

3.1 (первая степень) – функциональные изменения организма восстанавливаются при более длительном, чем к началу следующего рабочего дня, прерывании контакта с вредными факторами, увеличивается риск повреждения здоровья;

3.2 (вторая степень) – стойкие функциональные изменения, приводящие к появлению начальных признаков профессиональных заболеваний;

3.3 (третья степень) – развитие профзаболеваний в легкой и средней форме в период трудовой деятельности;

3.4 (четвертая степень) – тяжелые формы профзаболеваний с потерей общей трудоспособности;

- *опасные (4-й класс)* условия труда характеризуются угрозой для жизни работника и высоким риском развития острых профзаболеваний.

Согласно «Положению об аттестации рабочих мест» аттестации подлежали все рабочие места. В связи с отсутствием достаточного финансирования в ФТИ была проведена аттестация рабочих мест (АРМ), где сотрудникам были установлены определенные льготы и компенсации на момент ее начала.

Принятое в 1997 году положение о проведении АРМ по условиям труда не связало аттестацию и предоставление льгот и компенсаций работникам, в том числе назначение досрочной пенсии. АРМ существовала сама по себе, а компенсации предоставлялись на основании списков. Так, при проведении АРМ по условиям труда и получении итогового класса 2 (допустимого) по химическому фактору у работников сохранялись дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего дня (по постановлению 298/П-22), доплата (по колдоговору). Также работники, занятые с электронным микроскопом, рентгеновским излучением, проходившие АРМ в 2010 году, были аттестованы по 2-му классу, но сохранили все льготы и компенсации по тем же основаниям. Оцененные по результатам АРМ как вредные условия труда в основном относились к 1-й степени вредности (3.1).

С начала 2014 года произошли значительные изменения в трудовом законодательстве, которые коснулись регулирования вопросов охраны труда, предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях. 1 января 2014 года вступили в силу два федеральных закона от 28.12.2013: № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона о специальной оценке условий труда» (так называемый закон-спутник к предыдущему ФЗ). С введением в действие этих законов распространенная и отработанная на практике процедура АРМ по условиям труда была заменена процедурой специальной оценки условий труда (СОУТ), проводить которую должны все без исключения работодатели. Финансирование СОУТ лежит на работодателях, что следует из ст. 212 ТК РФ и из ч.1 ст. 8 закона № 426-ФЗ. ФЗ «О специальной оценке условий труда» разрабатывался в рамках реализации положений ФЗ от 3.12.2013 № 243-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам обязательного пенсионного страхования» и в соответствии с поручением президента РФ от 26.12.2012 № Пр-3499.

С введением СОУТ был отменен действовавший ранее порядок проведения АРМ по условиям труда; при этом результаты уже проведенных аттестаций действительны в течение пяти лет (срок исчисляется с даты ее завершения), но не позднее 31 декабря 2018 года включительно. С 1 января 2014 года законодательством фактически установлен переход от формального, «списочного» подхода в предоставлении гарантий и компенсаций, к подходу, учитывающему фактическое влияние вредных факторов на организм конкретного работника. Работодатель обязан проводить СОУТ на каждом рабочем месте не реже 1 раза в пять лет (ч. 4 ст. 8 ФЗ о СОУТ).

СОУТ – это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и/или опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам спецоценки устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах. При этом учитываются отклонения их фактических значений от действующих гигиенических нормативов, а также факт применения средств индивидуальной защиты.

От результатов СОУТ напрямую будут зависеть: предоставление компенсаций, размер дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, а также возможность выхода работника на досрочную пенсию. Применение списков, в соответствии с которыми работники выходили на досрочную пенсию, с 2013 года ограничено. Законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» приняты нормы, в соответствии с которыми работники могут претендовать на досрочную пенсию при выполнении следующих условий: работодатель выплачивает за работника страховые взносы на финансирование досрочной пенсии, и результаты СОУТ должны подтвердить, что на его рабочем месте есть вредные и/или опасные условия труда. Следует особо отметить, что набор вредных или опасных производственных факторов, закрепленный в ФЗ о СОУТ, более узок по сравнению с предусмотренным Руководством Р 2.2.2006-05 (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005), которое ранее применялось при проведении аттестации рабочих мест.

В соответствии с СОУТ по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов условия труда на рабочих местах относят к тому или иному классу в зависимости от двух показателей: 1) степень отклонения фактических – полученных по результатам исследований и измерений – значений вредных и (или) опасных факторов от нормативов (гигиенических нормативов) условий труда; 2) длительность воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов в течение рабочего дня (смены). Классификация условий труда, ранее содержащаяся в Руководстве Р 2.2.2006-05, теперь включена в ФЗ о СОУТ. При этом сохранилось применявшееся ранее подразделение условий труда на 4 класса.

Если ранее при проведении АРМ в состав комиссии включались представители аттестующей организации, то при проведении СОУТ в комиссию включаются только представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, и представители выборного органа первичной профорганизации. Представители организации, проводящей СОУТ (ОПСОУТ), ее эксперты не входят в состав комиссии.

Таким образом, алгоритм проведения СОУТ имеет существенное отличие от применявшегося ранее порядка проведения АРМ: если ранее аттестующая организация не только производила исследования, замеры, но и могла влиять через своего представителя на решения аттестационной ко-

миссии, то теперь ОПСОУТ осуществляет лишь техническую работу и представляет ее результаты в комиссию института; дальнейшие решения комиссия принимает самостоятельно.

В ФТИ им. А. Ф. Иоффе комиссию по проведению СОУТ возглавляет главный инженер. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом директора в соответствии с требованиями ФЗ о СОУТ. В состав комиссии от профсоюзной стороны включаются наиболее подготовленные представители первичной профорганизации (ППО), имеющие опыт работы в аттестационных комиссиях при проведении АРМ, прошедшие обучение по СОУТ. Также законодательство не запрещает привлекать в состав комиссии представителей вышестоящих профсоюзных органов. При этом первичной профорганизации необходимо в установленном порядке наделить указанных лиц полномочиями на представление интересов ППО в комиссии по проведению СОУТ, выдав им соответствующую доверенность.

Поскольку результаты СОУТ оказывают прямое и непосредственное влияние на размер гарантий и компенсаций работникам и условия выхода на пенсию, профсоюзам следует подготовить квалифицированных специалистов для участия в проведении СОУТ. Следует отметить, что законом профсоюзам предоставлены большие возможности влиять на результаты СОУТ, если есть основания полагать, что процедура оценки выполнена некачественно и это может повлечь необоснованное ухудшение положения работников, уменьшение или отмену гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.

Профсоюзы должны вести разъяснительную работу в трудовых коллективах, доводить до работников значимость процедуры СОУТ, ее возможные последствия в виде снижения или отмены гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях и необходимость активного участия работников в проведении СОУТ на их рабочих местах. Согласно статье 4 ФЗ № 426 от 28.12.2013 г. работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, а согласно статье 5 работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ. В случае отказа работника от ознакомления с результатами СОУТ своего рабочего места комиссия по проведению СОУТ составляет акт с фиксацией данного факта и прикладывает его к материалам отчета.

Федеральным законом от 15.12.01 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» были установлены дополнительные тарифы взносов в Пенсионный фонд РФ на финансирование досрочной пенсии. Так, в 2013 году Институт выплачивал в этот фонд 2 и 4 %, в 2014 г. – 4 и 6 %, в 2015 г. – 6 и 9 % (соответственно по спискам 1 и 2). После проведения СОУТ дополнительные тарифы страховых взносов существенно снижены и будут применяться независимо от принадлежности к списку 1 или 2: 4-й класс – 8 %; 3.4 – 7 %; 3.3 – 6 %; 3.2 – 4 %, 3.1 – 2 %.

Ответственность за неисполнение обязанности по проведению СОУТ в настоящее время предусмотрена статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ от 30.12.2001 № 195-ФЗ. Нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 10 тысяч рублей; на юридических лиц – от 60 до 80 тысяч рублей. Совершение административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 до 40 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц – от 100 до 200 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Федеральный закон от 28.12.13 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"» содержит нормы, позволяющие реализовать результаты СОУТ.

В Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) также были внесены социально-значимые изменения в области условий труда. В ст. 92 ТК РФ внесены изменения, в соответствии с которыми работникам, занятым на рабочих местах с условиями труда, которые отнесены к вредным условиям 3-й и 4-й степеней или опасным, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. При этом продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевым соглашением и (или) коллективным договором. Таким образом, допускается возможность заменять законодательно установленную гарантию в виде профилактической защиты временем от воздействия на организм работника вредных и опасных производственных факторов денежной компенсацией за утраченное здоровье. А вредные условия труда 1-й и 2-й степени (3.1 и 3.2) вообще приравниваются к допустимым и оптимальным в отношении продолжительности рабочего времени.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее семи календарных дней предоставляется работникам, занятым на рабочих местах, условия труда на которых отнесены к вредным 2-й, 3-й, 4-й степеней или к опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ). Продолжительность такого отпуска для конкретного работника устанавливается на основании коллективного договора, отраслевого соглашения. И вновь работники, занятые во вредных условиях труда 1-й степени (3.1), лишаются права на дополнительный отпуск.

Работа во вредных условиях труда является нарушением санитарного законодательства РФ и может быть разрешена только по обоснованным

технологическим причинам. При этом обязательны использование средств индивидуальной защиты и ограничение времени воздействия на работающих вредных производственных факторов.

Одной из форм социальной защиты работников института являются периодические медицинские осмотры, которые позволяют выявлять возможное действие вредных производственных факторов на состояние их здоровья. В ходе таких осмотров практически ежегодно 1–2 человека отстраняются по состоянию здоровья от работы, связанной с воздействием неблагоприятных факторов. Представляется целесообразным, чтобы такому осмотру подлежали все работники, у которых на рабочих местах имеются в наличии вредные производственные факторы согласно перечню, приведенному в приложении к приказу Минздравсоцразвития № 302н от 12.04.2011, независимо от уровня и времени воздействия, а не только работники, у которых условия труда признаны вредными по результатам СОУТ (класс условий труда 3.1 и выше).

Есть основания полагать, что проведение СОУТ и ее результаты вызовут много вопросов об установлении гарантий и компенсаций и условий их предоставления работникам. Это в свою очередь может привести к возникновению в трудовом коллективе конфликтных ситуаций.

В 2014 году в ФТИ им. А. Ф. Иоффе была проведена СОУТ 28 рабочих мест: в транспортном отделе – водителей, в механосборочном цехе – кварцевунов, в лабораториях – работников ряда профессий. Выбор был обусловлен истечением срока действия (5 лет) предыдущей АРМ 2009 года. В ходе проведения по итогам специальной оценки были определены:

- рабочие места с допустимыми условиями труда (2 класс) – 7;
- рабочие места с вредными условиями труда (1–3.1; 19–3.2; 1–3.3) – 21, в том числе по факторам: шум – 5, тяжесть труда – 18, напряженность труда – 18 рабочих мест.

Все рабочие места водителей были отнесены к категории вредных по условиям труда, подкласс 3.2 (тяжесть, напряженность), и тракториста – 3.3. (тяжесть, напряженность, шум). По результатам СОУТ данной категории работников были установлены денежные компенсации, дополнительные оплачиваемые отпуска, а для тракториста, кроме того, сокращенная продолжительность рабочего времени. При этом в коллективный договор между администрацией и профсоюзным комитетом были внесены соответствующие дополнения.

С работников лабораторий, на рабочих местах которых установлен класс 2, были сняты ранее установленные льготы и компенсации. Все работники были ознакомлены с результатами СОУТ под расписку в карте специальной оценки условий труда. Трудовые договоры работников института и штатные расписания подразделений, в которых проводилась СОУТ, приведены в соответствие с результатами СОУТ.

В текущем, 2015 году запланировано проведение СОУТ на рабочих местах с ионизирующим излучением: в том числе с закрытыми радиационными источниками излучения (ЗРИ); с генерирующими источниками излучения (циклотрон, термоядерные установки, рентгеновские установки, электронные микроскопы). По результатам предыдущей АРМ 2010 года условия труда на рабочих местах с рентгеновскими установками и с электронными микроскопами были отнесены к классу 2 (допустимому), на остальных местах – к вредному первой степени 3.1. Как уже отмечалось, во всех случаях тогда в 2010 году все льготы и компенсации были сохранены. Поскольку оценка таких рабочих мест проводится согласно методике на основании расчетов, в основу которых положены результаты производственного дозиметрического контроля, осуществляемого отделом дозиметрии ионизирующих излучений института, весьма вероятно, что в ходе проведения СОУТ 2015 года класс условий труда не будет изменен. Согласно новому федеральному закону работники лишатся имеющихся на настоящее время гарантий и компенсаций, а именно, дополнительных отпусков, сокращенной продолжительности рабочего времени, а при установлении допустимого 2-го класса и выплат, что может вызвать конфликт сотрудников с администрацией. С целью снижения возможного социального напряжения в среде работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе отделом охраны труда и администрацией института проведены следующие мероприятия:

1. Издана предварительная информация, в каких подразделениях ФТИ будет проводиться оценка рабочих мест сотрудников и условий их труда.

2. Проведено совещание с руководителями подразделений, на котором предметно доведена до их сведения вышеупомянутая информация и предложено провести разъяснительную работу внутри подчиненных им коллективов с целью снятия социальной напряженности.

В соответствии с 74-й статьей ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники будут письменно уведомлены не позднее, чем за два месяца.

Опыт применения в ФТИ им. А.Ф. Иоффе нормативов охраны труда показывает, что для научных коллективов необходим специальный регламент оценки состояния рабочих мест, так как проведение научных исследований и поисковых работ связано с рисками для здоровья сотрудников, причем такими, которые заранее нельзя предсказать, так как заранее неизвестен результат научного поиска и связанные с этим опасности для здоровья. В данной непредсказуемости заложена сама суть научного поиска.

Закон о СОУТ подвергался большой критике еще на стадии разработки. Но он принят, и его следует исполнять. В настоящее время Минтрудом России подготовлен и размещен для проведения публичных консультаций на едином государственном информационном портале (для подготовленных федеральными органами исполнительной власти проектов норматив-

ных правовых актов и результатов их общественного обсуждения) законопроект «О внесении изменений в федеральный закон "О специальной оценке условий труда"», разработан проект приказа Минтруда РФ о внесении изменений в приказ от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

Для уменьшения социальной напряженности при введении вышеупомянутых законодательных норм предлагается принять следующие меры:

1) В структуре подразделений ФАНО России создать подразделение, занимающееся вопросами охраны труда.

2) Разработать и внедрить в организациях, подведомственных ФАНО, «Положение о проведении специальной оценки условий труда с учетом специфики работы организаций ФАНО».

3) Внести изменения в «Положение о закупке товаров, работ, услуг в ФТИ им. А.Ф. Иоффе», утверждаемое ФАНО, добавив в раздел «Перечень закупок у единственного поставщика» процедуру проведения СОУТ и производственного контроля за соблюдением санитарных правил, результаты которого также оцениваются при СОУТ. Это освободит от конкурсной процедуры и позволит выбрать надежную, ответственную, зарекомендовавшую себя организацию для проведения СОУТ.

4) Профсоюзам следует бороться за изменения норм, прописанных в ст. 92, ст. 117 ТК РФ (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда). Все работники, работающие во вредных (независимо от подкласса) и опасных условиях труда, должны иметь социальные гарантии защиты временем от воздействия вредных производственных факторов.

Проблемы социальной поддержки научных работников и создания благоприятных условий труда в институтах Академии наук

О. В. Лукоянова

Институт металлоорганической химии РАН, Н. Новгород

В последние несколько лет активно обсуждается проблема поддержки молодых ученых (кандидаты наук до 35 лет, доктора наук до 45 лет) и аспирантов с целью привлечения молодежи к научно-исследовательской деятельности. Решаются вопросы обеспечения жильем, повышения стипендий аспирантам и повышения заработной платы молодых ученых за счет стимулирующих выплат по грантам, что позволяет увеличить долю молодых ученых в коллективах научных организаций. В то же время доля научных сотрудников в возрасте 35–45 лет остается низкой. При этом сотрудники данной возрастной категории, обладая существенным опытом научно-исследовательской работы и сформировавшимися научными взглядами, являются наиболее эффективными и результативными. Однако именно эти сотрудники оказываются зачастую социально незащищенными. Пожалуй, наиболее важным остается жилищный вопрос. Все реализуемые на сегодняшний день жилищные программы рассчитаны исключительно на молодых ученых. Большинство ученых средней возрастной категории уже имеют собственные семьи, одного или нескольких детей, находящихся на иждивении. Но для них не существует государственных программ льготного приобретения жилья. Из-за низкого уровня заработной платы семья научного сотрудника не имеет возможности приобрести собственное жилье с использованием стандартных ипотечных программ. Жилье приобретается с привлечением денежных средств всех возможных родственников. Сложившаяся ситуация приводит к оттоку квалифицированных научных кадров из институтов РАН.

Считаем необходимым поднять данную проблему на государственном уровне.

Второй, но не менее важный вопрос – система оплаты труда научных сотрудников. Согласно приказу ФАНО России от 24.11.2014 г. № 38н заработная плата научных сотрудников состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера. Размеры должностных окладов определены тем же приказом и зависят от квалификационного уровня сотрудника и занимаемой должности. Размер выплат стимулирующего характера, как из бюджетных средств, так и за счет грантов, не ограничен, но выплаты являются нерегулярными. В результате, несколько месяцев сотрудники выполняют работу по тематике грантов, не имея соответствующей заработной платы.

Немаловажными остаются вопросы создания благоприятных условий труда научных сотрудников. В частности, вопрос медицинского обслуживания. До недавнего времени сотрудники ИМХ РАН (г. Н. Новгород) получали медицинскую помощь в амбулатории ЦКБ РАН, также для оказания экстренной медицинской помощи на территории института действовал медицинский пункт, который был закрыт из-за прекращения финансирования. В дополнении к этому с 1 мая текущего года сотрудники института теряют возможность проходить медицинское обслуживание в амбулатории ЦКБ РАН.

В течение последних нескольких лет профсоюзная организация ИМХ РАН реализует программу развития спорта среди сотрудников института. В рамках данной программы проводятся ежегодные зимние спартакиады, чемпионаты по настольному теннису, арендуется спортивный зал, обеспечивается участие команд института в межинститутских соревнованиях по волейболу, мини-футболу, настольному теннису. Вместе с тем из-за недостатка собственных средств (профсоюзные взносы и личные пожертвования) профсоюзная организация не имеет возможности осуществить проекты строительства спортивных объектов (волейбольной и футбольной площадок) и приобрести необходимый спортивный инвентарь.

В связи с этим считаем необходимым оказание финансовой помощи небольшим профсоюзным организациям для реализации спортивных и других социальных программ.

Нормативно-правовые аспекты увольнения работников по инициативе работодателя

А. С. Мельникова

Институт экономики УрО РАН, Екатеринбург, старший научный сотрудник
anuta_kk@mail.ru

В институтах бывшей РАН, сегодня ФАНО, сложилась неоднозначная ситуация. С одной стороны, государственные органы декларируют гарантии улучшения условий труда, повышения заработной платы и сохранение рабочих мест работникам институтов. С другой стороны, объективных предпосылок для этих гарантий нет, в первую очередь по той причине, что выполнение гарантий требует увеличения финансирования, а это увеличение не заложено в бюджете страны. Так, по заявлению президента Российской академии наук В. Фортова, принято решение в 2015 году сократить финансирование научных институтов на 5 % [5]. В этой ситуации довольно странно звучит требование президента В. Путина об увеличении заработной платы в научных учреждениях вдвое по отношению к средней зарплате в регионах. Такое увеличение возможно двумя путями: либо за счет сокращения персонала, либо за счет привлечения внебюджетных источников.

Все это дает основание задуматься о возможной реструктуризации институтов, и соответственно об оптимизации численности их сотрудников. Среди инструментов, которыми смогут воспользоваться государственные чиновники для сокращения численности, можно выделить:

- увольнение по сокращению штата отдельных штатных единиц и ликвидация целых подразделений (отделов, лабораторий);
- ликвидация институтов с последующей их реорганизацией и возобновлением работы в новом юридическом статусе;
- существенное изменение условий трудовых договоров, которое может привести к прекращению трудовых отношений;
- объединение институтов, поглощение, иное изменение юридического статуса.

Все эти действия с точки зрения трудового права влекут ряд последствий для работников: сокращение численности или штата работников организации, ликвидацию организации, существенное изменение условий трудового договора. Рассмотрим особенности трудового законодательства, знание которых поможет работнику защитить себя от незаконных действий при возникновении угрозы увольнения.

В первом случае – увольнения по сокращению численности или штата работников – необходимо руководствоваться ст. 81 п. 2 ТК РФ [1]. Следует помнить, что сокращение работника должно быть фактическим, а не фиктивным, произведено с соблюдением процедуры, выплатой выходного по-

собия и других выплат. При нарушении этих условий работник может быть восстановлен на работе и работодателю придется выплатить средний заработок за время вынужденного прогула. Ст. 261 ТК РФ определяет перечень категорий, которые не могут быть уволены по сокращению штата.

Если на одной должности трудится несколько работников, а сокращают только одну штатную единицу, то возникает вопрос о предпочтении для оставления на работе. Трудовое законодательство однозначно трактует ситуацию (ст. 179 ТК РФ): предпочтение для оставления на работе должно отдаваться работнику с более высокой квалификацией и производительностью труда. В случае увольнения работников научных институтов доказательством более высокой квалификации при возникновении спорной ситуации являются результаты последней аттестации, перечень публикаций и их статус, участие в грантах и других договорах, весомый вклад в науку подтвержденный государственными наградами, званиями, патентами и пр. Если основанием для увольнения служат результаты аттестации, то согласно подпункту "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается семейным сотрудникам, у которых двое или более иждивенцев, если в семье нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим у этого работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание и прочим категориям, согласно ст. 179 ТК РФ. Помимо этого следует помнить, что коллективным договором могут быть предусмотрены и другие категории лиц, пользующихся преимущественным правом при оставлении на работе.

Важна роль профсоюза при проведении процедуры увольнения по сокращению штата. Так, ст. 82 ТК РФ четко определяет обязательное участие профсоюзного органа при рассмотрении вопросов расторжения трудового договора по инициативе администрации. При увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить о предстоящем увольнении за 2 месяца, в случае массовых увольнений за 3 месяца. Предполагается, что вместе с уведомлением профсоюзный орган должен быть ознакомлен со всеми документами, которые обосновывают увольнение. Увольнение сотрудников членов профсоюза, в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Мотивированное мнение должно быть доведено до администрации в 7-дневный срок.

Увольнение согласно п. 1 ст. 81 ТК РФ по ликвидации организации имеет свои специфические особенности, которые следует учитывать как работникам, так и профсоюзным органам. В целом процедура увольнения схожа с увольнением по сокращению штата, но при ликвидации организа-

ции работодатель вправе уволить всех сотрудников, в том числе и тех, в отношении которых установлены гарантии при увольнении по инициативе работодателя. Это объясняется тем, что предприятие-работодатель фактически перестает существовать [4].

Основной вопрос, который возникает при процедуре увольнения работников по ликвидации организации – являлся ли процесс действительной ликвидацией организации. Пунктом 28 постановления пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 определено, что основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ). Важно понимать, что возможная реорганизации институтов ФАНО через ликвидацию с последующим созданием организаций с новым юридическим статусом, что неоднократно обсуждалось чиновниками, не сможет быть названа ликвидацией, если будет сохранена правопреемственность. В таких случаях речь идет о реорганизации предприятия, и соответственно регулируются ст. 75 ТК РФ.

Еще одна ситуация, с которой могут столкнуться, а то и сталкиваются работники научных институтов, – это изменение существенных условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ). В первую очередь эти изменения могут коснуться сокращения заработной платы, изменения режима работы, интенсивности труда. В случае научных институтов, кроме сокращения стимулирующих надбавок и компенсаций, работники могут столкнуться с сокращением бюджетной составляющей заработной платы, обосновывая такое решение тем, что сотрудники должны самостоятельно заниматься поиском внебюджетных источников финансирования. Документально такого рода соглашения должны быть в обязательном порядке оформлены с помощью подписания дополнительного соглашения к трудовому договору и только с согласия работника.

Для решения вопроса об изменении существенных условий трудового договора в одностороннем порядке работодатель обращается к ст. 74 ТК РФ, которая дает право изменить определенные условия договора с предупреждением за два месяца. В этом случае, если работник откажется от работы в новых условиях, то его уже можно будет уволить по п. 7 ст. 77 ТК РФ всего лишь с выплатой двухнедельного выходного пособия, а не по сокращению штата, что предполагает более высокие компенсации.

Рассмотрим нюансы, которые следует учитывать, если работодатель предлагает сотруднику подписать дополнительное соглашение, существенно меняющее условия трудового договора. Первое, само понятие существенных условий трудового договора после изменений 2006 года следует понимать более конкретно. Так, в новой редакции любое условие, попавшее в трудовой договор, является существенным, в том числе условия, пе-

речисленные в ст. 57 ТК РФ. Внесение любого изменения в трудовой договор требует согласия работника, либо соблюдения специальной процедуры увольнения.

Второе, следует обратить внимание, что изменение условий договора по инициативе работодателя допускается исключительно в случае, когда действительно существуют объективные причины невозможности сохранения существующих в настоящее время условий труда. В ч. 1 ст. 74 ТК РФ перечислены основные причины – это изменение в технике и технологии производства и структурная реорганизация производства, хоть этот перечень и не исчерпывающий, но причины должны быть столь же весомы для доказательства необходимости изменения условий трудового договора.

Еще один важный момент, несоблюдение которого работодателем может привести к незаконности применения ст. 74 ТК РФ, – это порядок уведомления работника об изменениях условий труда, который включает не только перечень изменений, которые его ожидают, но и обоснование причин, их обуславливающих.

Кроме этих, не популярных, но юридически обоснованных мероприятий, возможны действия администраций институтов, которые могут напрямую нарушить трудовые права работников:

- перевод сотрудника на внебюджетное финансирование;
- «принуждение» к увольнению по собственному желанию;
- нарушение регламента при прекращении срочных трудовых договоров.

Перевод сотрудника на внебюджетное финансирование связан с существенным изменением условий трудового договора и рассмотрен ранее.

В случаях давления на сотрудника для принуждения его написать заявление об увольнении по собственному желанию действия работника должны основываться на знании законодательства. Такое принуждение незаконно, согласно подпункту «а» п. 22 постановления пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ», где говорится о том, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо только в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением [1]. Важно помнить, что после того, как работник собственноручно написал заявление об увольнении по собственному желанию, выиграть трудовой спор и доказать незаконность увольнения будет практически невозможно.

Первое действие работника, если к нему применяется давление администрации с целью принуждения к увольнению, – это обращение в профсоюзную организацию своего института, либо в территориальную организацию профсоюза РАН. В этом случае представители профсоюза смогут квалифицированно разъяснить права работника, порядок увольнения и провести переговоры с руководством института, а также, что немаловажно, морально поддержать работника в сложной ситуации.

В случае прекращения трудовых отношений по истечении срока трудового договора важно понимать, что работодатель имеет право не заклю-

чать новый трудовой договор без какого-либо дополнительного обоснования. Но существуют некоторые нюансы, знание которых поможет работнику продлить трудовой договор на законных основаниях. В первую очередь это может быть связано с нарушением порядка прекращения трудовых отношений. В частности (ст. 79 ТК РФ), работодатель, решивший расторгнуть с работником трудовой договор в связи с истечением его срока, обязан не менее чем за три календарных дня в письменной форме предупредить об этом работника. В случае, когда работодатель не предупредил о расторжении договора, а работник продолжает работать и после истечения срока договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Последующее его прекращение возможно только на общих основаниях (ст. 58 ТК РФ).

Еще одним исключением из общего правила прекращения срочного договора является невозможность уволить беременную работницу, даже если закончился срок договора. В этом случае срочный договор продляется до окончания беременности (ч. 1, 2 ст. 261 ТК РФ), но он может быть расторгнут по ряду оснований, в частности, по желанию работницы или соглашению сторон (ст. 77, 261 ТК РФ) [2].

В заключение хотелось бы отметить, что при реструктуризации институтов ФАНО могут быть выбраны различные варианты, но практически каждый вариант предусматривает угрозу увольнения сотрудников. Большое значение в процессе увольнения сотрудников по инициативе работодателя имеет работа первичных профсоюзных организаций. Один из основных инструментов защиты работников – это коллективный договор, где могут быть обозначены дополнительные гарантии при увольнении работников. Профсоюзные лидеры должны в процессе переговоров с администрацией обозначать свою жесткую позицию контроля соблюдения трудовых прав своих работников, только в этом случае возможно избежать противозаконных действий в отношении работников.

Литература

1. Губин А. Незаконное увольнение по собственному желанию [Электронный ресурс]: <http://gubinaalexander.ru/nezakonnoe-uvolnenie-po-sobstvennomu-zhelaniyu>
2. КонсультантПлюс, 1992–2015. [Электронный ресурс]: ?http://www.consultant.ru/law/podborki/prinuzhdenie_k_uvoleniyu/
3. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 # 197-ФЗ (действующая редакция от 06.04.2015).
4. Что делать, если вы попали под сокращение или ликвидацию \\\ Трудовые отношения и споры. [Электронный ресурс]: <http://www.urist-surgut.ru/sokraschenie.html/>
5. [Электронный ресурс]: <http://www.mk.ru/science/2015/03/27/nachalsya-vtoroy-etap-reformy-ran-finansirovanie-institutov-sokratyat.html>

Профсоюзный взгляд на изменение условий повышения квалификации и получения образования в учреждениях ФАНО России

М. Ю. Митрофанов,

член президиума Центрального совета Профсоюза работников РАН,
Москва

С принятием и вступлением в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и изменений и дополнений, внесенных в законодательство Федеральным законом от 02.07.2013 № 185-ФЗ, существенным образом изменилась система подготовки научных кадров высокой квалификации в аспирантуре, докторантуре и в порядке личной инициативы в рамках так называемого соискательства. Весь период обсуждения и доработки этих федеральных законов проходил в условиях полемики и борьбы мнений, в которой активное участие принимал профсоюз РАН [1, 2]. В результате все же не удалось избежать жесткого разделения образовательной компоненты и форм подготовки научно-квалификационных работ, при этом в случае соискательства такой разрыв имеет самые драматические последствия. В отличие от аспиранта для соискателя не предусмотрено достижение более высокого образовательного уровня. Между тем, требования на стадии подготовки к сдаче необходимых перед защитой диссертационной работы экзаменов для него практически совпадают с аспирантской программой. Соискатель, юридически оказавшийся вне образовательного процесса, а фактически несущий сравнимую образовательную нагрузку, не защищен и не поддержан ни социально, ни в более общем правовом плане.

Дополнительные проблемы для желающих получить образование в аспирантуре и/или доказать свою подготовленность к защите диссертации принесли изменения в правилах обеспечения деятельности как аспирантур, так и диссертационных советов. В частности, новый подход к лицензированию образовательной деятельности организаций и аккредитации образовательных программ в аспирантурах практически не учитывает сложившуюся в академическом секторе науки практику подготовки научных кадров и материальные возможности бюджетных организаций науки.

Для сотрудников академических институтов вопросы адаптации действующей системы подготовки кадров к изменившемуся законодательству предполагалось решать с использованием единого организационного потенциала РАН [3]. Последовавшие в том же году изменения, связанные с принятием федерального закона от 27.09.2013 г. № 253-ФЗ «О Российской академии наук...» и созданием ФАНО России, разрушили эти планы. Административный хаос и период восстановления минимальной работоспо-

способности лишь способствовали углублению кризиса, вызванного законодательными изменениями. Текущая ситуация с выделенными местами для приема в аспирантуру в 2015 году все же лучше, чем в предыдущие, хотя это оказалось справедливо не для всех регионов, но во многом из-за того, что общие проблемы были перенесены на последующие годы [4]. Планируемое разделение полномочий между ФАНО России и РАН в сфере управления наукой, по-видимому, не решит вопроса обеспечения образовательной деятельности и подготовки кадров высокой квалификации.

В подведомственных ФАНО России учреждениях переход к новой системе осуществляется разобщенно, груз принятия организационных и правовых решений, поиска необходимых ресурсов переложен на сами организации. Предпосылок для единого комплексного решения проблем, общего представительства интересов академического сектора научных исследований и занятых в нем работников перед Министерством образования и науки Российской Федерации, иными устанавливающими правила и контролирующими их исполнение органами на данный момент не создано.

Часть вопросов и проблем просто отложена. Для работников и учащихся научных организаций ситуация смягчается инерционностью происходящих процессов, но она же может послужить своего рода «ловушкой» в результате упущенного времени и принимаемых неисполнимых обязательств. Потенциальная конфликтность ситуации, когда уже заключившие трудовые договора работники и поступившие на обучение аспиранты не будут загодя проинформированы об иных условиях успешного завершения получения образования и повышения квалификационного уровня требует тщательного рассмотрения и анализа.

Попытки преодолеть тревожную и непростую ситуацию все же предпринимаются. Профсоюз работников РАН вернулся к теме аспирантур на заседании центрального совета 2–3 декабря 2014 года, приняв соответствующее постановление. ФАНО России наиболее оперативно занялось обеспечением информационного и методического сопровождения перехода аспирантур в академических институтах на новые условия работы. В январе 2015 года оно провело совещание-консультацию для подведомственных организаций с приглашением представителей Рособрнадзора. На совещании были подробно освещены действующие законодательные нормы, ключевые действия для отделов аспирантур и сроки их осуществления [5].

В последние месяцы в ряде научных центров ФАНО России проведены мероприятия, призванные активизировать и упорядочить деятельность по оценке характера проблем и необходимому изменению в законодательство, регулирующее подготовку аспирантов и кадров высокой квалификации в научных учреждениях ФАНО России. Первый заместитель руководителя ФАНО России А. М. Медведев на экспертной сессии в марте 2015 года, проходившей в Казани, отметил: «По итогам совета по науке и образованию Президент России дал ряд поручений. Одно из них связано с форми-

рованием кадрового резерва. Эту терминологию мы трактуем как систему мер, обеспечивающую комплексное обновление и расширение численности научных исследователей, ученых в научных организациях. В этой связи вопрос подготовки кадров через аспирантуру является здесь одним из ключевых» [6].

В апреле А. М. Медведев на «круглом столе» в Уфе заявил: «Мы приняли решение провести серию круглых столов по вопросам аспирантуры, чтобы выявить текущие проблемы в этом вопросе. Далее мы собираемся выйти на правительство и законодательные органы с предложением по корректировке действующего законодательства в части обеспечения подготовки кадров по программам аспирантур» [7].

Такие взгляды и программа действий создают хорошую основу для взаимопонимания между Профсоюзом работников РАН и ФАНО России. Важно, чтобы профсоюз сохранил инициативу и принял активное участие в заявленном обсуждении и в подготовке пакета изменений в законы. Принципиально важной является и неоднократно отмеченная необходимость рабочих взаимодействий с министерством образования и науки. Сопротивление министерства наряду с вялостью РАН воспрепятствовали учету специфики «научных аспирантур» в текущей версии законодательства.

Одной из острых проблем является коммерциализация, навязываемое представление об образовательной деятельности как заказываемой и исполняемой услуге без учета реальных трудовых отношений и роли и места молодых ученых в системе самовоспроизводства науки. Важным поводом для обсуждения в профсоюзе является необходимость значительных материальных затрат со стороны организаций на обеспечение деятельности аспирантур и, по возможности, успешное прохождение лицензирования и аккредитации. Средства для покрытия таких затрат в текущей ситуации невозможно найти, не ограничив существенно иные статьи расходов и не усугубив тем самым прочие проблемы.

Новые вызовы к системе подготовки кадров содержат не вступившие в силу, но активно подготавливаемые изменения, начиная от проектов реорганизации научных учреждений, создания их новых организационно-правовых форм, до внедрения профессиональных стандартов и порядка определения квалификации.

Профсоюзу работников РАН прежде всего следует обратить внимание на вопросы успешного совмещения трудовой деятельности и повышения образовательного и научно-квалификационного уровня работников. То есть на аспекты, сопутствующие трудоустройству до, во время и после обучения и/или подготовки и защиты диссертационных работ, имеющие каждый свою специфику. Тщательному анализу и рассмотрению подлежат самые новые изменения, связанные с федеральным законом от 22.12.2014 г. № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон "О науке..." и обусловленным им принятием

положений об аттестации и конкурсном замещении должностей научных работников.

Существенными остаются и ряд «вечных проблем», таких как общее финансирование аспирантур из бюджета, размер стипендий учащихся, обеспеченность их жилплощадью и социальными гарантиями. Преемственность интереса профсоюза к этим вопросам должна сохраняться.

Литература

1. Митрофанов М.Ю. Промежуточные итоги // Газета Московской региональной организации Профсоюза работников РАН «Научное сообщество». 2013. № 4 (140). С. 10–11.
2. Фактура по аспирантуре // Газета Московской региональной организации Профсоюза работников РАН «Научное сообщество». 2013. № 5–6 (141–142). С. 23–24.
3. Кандидаты на пост Президента РАН ответили на вопросы профсоюза // Газета Московской региональной организации Профсоюза работников РАН «Научное сообщество». 2013. № 5–6 (141–142). С. 18–20.
4. Аспирантура академических институтов оказалась под угрозой // СО РАН. «Наука в Сибири» [Электронный ресурс]. <http://www.sbras.info/news/aspirantura-akademicheskikh-institutov-okazalas-pod-ugrozoi>.
5. ФАНО России и Рособрназор провели консультации для научных организаций по вопросам лицензирования и аккредитации аспирантуры // Федеральное агентство научных организаций России (ФАНО России). Пресс-центр. Новости [Электронный ресурс]. http://fano.gov.ru/ru/official/news/index.php?id_4=24271.
6. Алексей Медведев провел экспертную сессию на тему аспирантуры // Федеральное агентство научных организаций России (ФАНО России). Пресс-центр. Новости [Электронный ресурс]. http://fano.gov.ru/ru/official/news/index.php?id_4=24493.
7. Алексей Медведев провел круглый стол на тему научной аспирантуры // Федеральное агентство научных организаций России (ФАНО России). Пресс-центр. Новости [Электронный ресурс]. http://fano.gov.ru/ru/official/news/index.php?id_4=24684.

Организационно-правовые проблемы получения жилищных сертификатов молодыми учеными и пути их решения

А. А. Москвичев

Институт проблем машиностроения РАН, Н. Новгород
triboman@mail.ru

Российская наука в настоящее время находится в сложной ситуации, которая в большей степени усугубляется отсутствием мотивации у аспирантов и молодых ученых. Проблемы существуют не только в научном процессе, но и социальной сфере. Больными вопросами являются низкая стипендия аспирантов, недостаточное количество или отсутствие ставок для заканчивающих аспирантуру, невозможность обеспечения аспирантов жильем. Такое положение не может способствовать нормальному научному процессу, так как в самом начале карьеры молодой ученый должен преодолеть множество бытовых и социальных проблем.

В Нижнем Новгороде на текущий момент проблем со служебным жильем, а также общежитиями, подведомственными РАН, нет. Нет их просто по причине физического отсутствия на текущий момент.

Единственная существующая на данный момент возможность решения бытовых проблем в Нижнем Новгороде – это программа ФЦП «Жилище» 2010–2015 годов. В данной программе могут участвовать молодые учёные РАН (кандидаты наук до 35 лет и доктора наук до 45 лет). После вступления в силу приказа № 34н от 07.11.2014 основным критерием предоставления жилищного сертификата молодым кандидатам и докторам наук является признание жилищной комиссией в научной организации его нуждающимся в улучшении жилищных условий на тех же основаниях, которые установлены статьей 51 Жилищного кодекса Российской Федерации для признания граждан нуждающимися в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма. Эта, казалось бы, простая формулировка, резко сократила число претендентов на получение данных сертификатов, так как необходимый перечень документов (их стоимость и сроки предоставления), а также их трактовка в ФАНО позволяют получить сертификат только очень ограниченному числу претендентов. Рассмотрим каждый из необходимых документов в отдельности.

1. Документы по пунктам «а», «б», «в», «з», «л» «н» в принципе получить можно достаточно быстро, бесплатно.

2. Пункт «г». Сразу стоит оговориться, что учетная норма в Нижнем Новгороде 10 квадратных метров на человека. Обычно молодые ученые проживают с родителями или на съемных квартирах. И уже тут возникают первые проблемы.

Молодой ученый, как член семьи, участвовал в приватизации и имеет документ о праве собственности на часть квартиры (например, на 11–12 м²), он автоматически «вылетает» из программы из-за превышения учетной нормы. Очень маловероятно, что он будет судиться с родителями, чтобы разменять или продать часть квартиры, которая ему принадлежит.

Если молодой ученый живет на съемной квартире, то он все равно прописан (зарегистрирован) где-то, при этом нигде не прописан тот факт, что молодой ученый уже не ребенок, а совершеннолетний гражданин РФ, и то, что он прописан в квартире с родителями не означает, что он там живет или может жить, т.к. он уже совершенно самостоятельная и самодостаточная личность, в большинстве случаев имеет свою семью. При этом законодательно в РФ запрещено жить без прописки. На этот случай статья 51 ЖК РФ, а также ее трактовка в ФАНО четко говорит, что он не является нуждающимся. Опять-таки хочу отметить, что сотрудники РАН – это, как правило, образованные, культурные люди, которые с малой долей вероятности пойдут на конфликт с родителями с целью раздела жилой площади.

Другой вариант, если члены семьи проживают вместе и квартира находится в социальном найме. При этом на человека приходится менее 10 м². Тут никаких проблем. Только одно дополнение: такие семьи уже должны стоять на очереди на улучшение жилищных условий по городским программам.

3. Пункт «д» – если этих сведений нет в ЕГРП, то зачем их предоставлять?

4. Пункт «е» – данную бумагу можно получить через 10 рабочих дней после обращения в БТИ. Стоимость 800 рублей.

5. Пункт «ж» – справка делается также платно и 10 рабочих дней, причем платить нужно за каждого члена семьи.

6. Пункт «и» – данная выписка делается от 5 до 10 рабочих дней и стоит 1500 рублей на каждого члена семьи.

7. Пункты «к», «м» и «н» мне кажутся скорее исключением, чем правилом, и эти случаи нужно рассматривать отдельно.

Таким образом, участие в данной программе молодому ученому обойдется примерно в 2500–3000 рублей на 1 человека или 7500–9000 рублей на семью из трех человек (среднестатистический случай) в год. Нужно учитывать, что большинство справок имеют крайне ограниченный срок действия. При этом нужно учитывать также, что оба раза, когда были озвучены сроки подачи документов, на их предоставление отводилось 2 недели. Я считаю это высокой ценой за проигрышную в большинстве случаев лотерею.

Что можно предложить, основываясь на принципах разумности людей, работающих в РАН?

1. Молодой ученый предоставляет первый раз полный комплект документов, необходимый для получения сертификата. Жилищная комиссия в Москве проверяет правильность оформления документов, полноту их пре-

доставления и дает заключение о необходимых исправлениях с отправкой документов заявителю.

2. После получения исправленных или недостающих документов формируется живая (он-лайн) очередь, вынесенная на сайт ФАНО, из людей, имеющих право на получение жилищных сертификатов.

3. Молодой ученый также прилагает заявление о том, что гарантирует предоставление документов, подтверждающих его нуждаемость в случае попадания его в списки на выдачу сертификатов на следующий период.

4. Все, кто не смог получить сертификаты в текущем году, переходят на следующий год без предоставления всего объема документов.

5. Если человек попадает в списки на выдачу сертификатов, он заказывает необходимые документы по месту жительства и предоставляет в ФАНО в оговоренные сроки, если он не может предоставить необходимые документы по каким-то причинам, то право очередности получения сертификата передается следующему по списку.

6. Новые люди в онлайн-список будут заноситься после рассмотрения их документов жилищной комиссией. Заседания комиссии можно проводить 1 раз в квартал.

Эти простые правила (возможно, с дополнениями) позволят снизить затраты и повысить «прозрачность» и гласность в вопросе предоставления жилищных сертификатов молодым ученым РАН.

К сожалению, вопросы с трактовкой 51 статьи ЖК РФ мои предложения снять не могут. Это уже более глубокий вопрос, который нужно прорабатывать с юридической точки зрения.

Проблемы развития научной карьеры молодых научных работников в ЦКП на базе ФТИ им. А. Ф. Иоффе

А. В. Нащекин

Физико-технический институт им. А. Ф. Иоффе РАН, С.-Петербург
nashchekin@mail.ioffe.ru

Во время глобального кризиса, отсутствия общей идеи развития государства, в условиях падения уровня образования и разрушающей реформы РАН проблемы развития научной карьеры молодых ученых ощущаются особенно остро. Отсутствует системный подход к организации труда молодых ученых не только на уровне государства, но также внутри научных учреждений.

Рассмотрим проблемы развития научной карьеры и административного роста на примере анализа потребностей и пожеланий студентов и аспирантов, работающих в Центре коллективного пользования (ЦКП) на базе ФТИ им. А. Ф. Иоффе.

Основной отличительной особенностью ЦКП от обычных лабораторий института является наличие дорогостоящего суперсовременного аналитического оборудования – обычно узкоспециализированного, а в случае нашего ЦКП, наоборот, способного решать широкий круг научных задач. Казалось бы, научившись работать на подобном оборудовании, освоив предложенные методики, а также имея доступ к остальным приборам, имеющимся в ЦКП, молодой ученый должен иметь хорошие перспективы для развития своей карьеры и решения поставленных перед ним научных задач.

Однако это далеко не так, и перспективы карьеры представляются весьма смутно.

Интересный факт. Задал своим студентам вопрос: какие вы видите проблемы в развитии своей научной карьеры? Ответом был вопрос: а какой карьеры, научной или административной? То есть молодежь разделяет эти понятия, а значит, она предполагает, что руководитель может вовсе не быть лидером в каком-либо научном направлении. И это плохой симптом для науки.

Ниже коротко приведу ряд причин, отягощающих развитие карьеры молодого ученого, приведших, в частности, к отъезду за рубеж наиболее активной части сотрудников нашего ЦКП.

1. *Сильный институт, имеющий мощные прорывные технологии и глобальные научные задачи, поставленные на уровне государства.* Поскольку я рассматриваю пример конкретного ЦКП, то с сожалением могу констатировать отсутствие таких задач для нашего института. Данный

фактор для научной молодежи проявляется негативно, в виде отсутствия сильных лидеров в лабораториях, невостребованности оборудования ЦКП и предоставления ученого самому себе, в свободном плавании. Как таковой свободный полет имеет ряд преимуществ, таких как отсутствие указаний сверху, ограничивающих творческие порывы, а также выбор тематики и объекта исследований, близкого ученому по тем или иным соображениям. С другой стороны, значительно усложняется поиск финансирования для поддержания своих идей и разработок, из-за невозможности сделать научный задел самостоятельно.

2. *Неразумное распределение средств.* С сожалением приходится признать, что в век стремительного развития технологий наша страна остается пока на задворках мировой науки. Имеющееся «современное» оборудование устаревает еще на стадии замысла о его приобретении, выделяемые на оборудование средства распределяются весьма неразумно, неэффективно, основываясь, зачастую, на устаревших принципах уравниловки, по сложившемуся благу (знакомству), либо, наоборот, для свойственной нашей стране «показухи», когда все яйца складываются в одну корзину, что удобно государству: «А посмотрите, у нас тоже можно сделать все по уму». Можно, но большинству от этого не легче, а лишь вызывает раздражение.

На фоне такого положения вещей основная масса молодых ученых со своими идеями заранее проигрывают их зарубежным коллегам, где созданы прекрасные условия для научной работы (имеется все необходимое оборудование, необходимые материалы либо в наличии, либо поставляются в течение недели, ученые обеспечены жильем и питанием и не тратят впустую свое время на решение мелких материальных трудностей, высвобождая львиную долю времени для эффективного решения поставленных научных задач). Там каким-то образом сформирована потребность в результатах молодых ученых, не только отрабатывающих существующие подходы, но предлагающих новые пути и новые материалы. Я считаю, что это и есть основная причина отъезда наших активных научных работников за рубеж «насовсем» или просто ищущих за рубежом глотка «своей нужности хоть кому-то» в месячных стажировках или в иностранных командировках.

3. *Присутствие умудренных опытом научных лидеров.* При всем почтении к заслуженным ученым должен признать, что в складывающейся ситуации устаревшая система управления наукой тормозит ее развитие в нашей стране. К негативным факторам могу отнести: неспособность старшего поколения гибко и быстро встраиваться в струю современной науки и технологий, наличие давних сложившихся связей, ведущих к субъективному распределению финансовых (грантовых) средств, наличие «любимчиков» среди молодежи и как следствие – покровительство (особенно это касается женской половины молодых ученых), а также зачастую нежела-

ние «шевелиться» и поддерживать молодежь из боязни самому остаться «не у дел» или за бортом активной научной жизни. Такой подход вызывает дополнительные сложности для продвижения талантливой молодежи не только по научной карьере, но особенно по научно-административной лестнице.

За решение этой проблемы государство взялось при реформировании Академии наук, однако делает это резко, по живому, как минимум, не выработав понятную всем и прозрачную систему «нового устройства науки в РФ», что привело к застою науки, который продолжается и в настоящее время.

4. *Наличие современного аналитического оборудования.* С одной стороны, этот фактор помогает, упрощает достижение поставленных перед молодым ученым задач и, казалось бы, открывает путь к росту карьеры. С другой стороны, сдерживающим фактором развития является необходимость обеспечивать его работоспособность (ремонт, наладка, закупка расходных материалов), а также тратить львиную долю своего времени на возможность пользования этим оборудованием внешних пользователей ЦКП.

5. *Остальные проблемы.* Я не стал упоминать про факторы, которые могли бы привлечь больше молодежи в науку: повышение оплаты труда научных работников, предоставление жилья молодым ученым, организация региональных научных центров не от «наличия оборудования», а от «необходимости решения конкретных научных задач», повышение престижа науки и популяризация ее в российском обществе. О последнем, кстати, замечу, что среди людей из прошлого, советского поколения ученые до сих пор вызывают уважение и почет. Однако у молодежи бытуют совсем иные, более материальные ценности и имя ученого ставится невысоко.

Пожалуй, эти факторы объединяют всю российскую науку, являются объективными и не служат предметом рассмотрения в данной работе.

В завершение хотелось бы подлить немного бальзама на рану, чтобы не возникало картины полной безысходности и безнадеги. Несмотря на отсутствие внятной политики государства в отношении развития нашей науки и карьеры в ней молодых ученых, можно заметить ряд положительных моментов:

- возросшее число конкурсов, предназначенных для поддержки именно молодых ученых;
- стимулирование руководителей групп молодых ученых в рамках программ поддержки научно-педагогических кадров РФ;
- значительное развитие инновационной составляющей в рамках соответствующих программ («Умник», СТАРТ и др.);

- организация конкурсов стартапов, развитие венчурного финансирования и других механизмов поддержки;
- наконец, организация современных научно-технологических инновационных комплексов по разработке и коммерциализации новых технологий (например, Сколково).

Таким образом, у молодежи в науке присутствует огромный ворох проблем, как возникающих на почве современного развития общества, так и оставшихся в наследство от великой советской науки.

Очевидно, что государство предпринимает ряд мер по выправлению ситуации, однако оно до сих пор не выработало общую стратегию развития и не явило нам на суд логичную систему, включающую правила и средства достижения поставленных целей, а также определяющую роль в ней заслуженных ученых, активно работающей научной прослойки и молодых кадров, приходящих в науку для реализации собственных интересов и возможностей.

Конфликтные ситуации в коллективе и их разрешение

Д. В. Неведов, С. Ю. Суздальцев

Саратовский филиал ИРЭ им. В. А. Котельникова РАН
nefedov_dv@rambler.ru

Взаимодействие людей друг с другом нередко приводит к возникновению конфликтных ситуаций. Разрешение подобных ситуаций в научных организациях является важной задачей, которая стоит перед администрацией и профсоюзным комитетом, особенно если имеет место конфликт между рядовым сотрудником и руководящим составом. В разрешении конфликтов стоит опираться не только на формальные меры воздействия, но также учитывать психологические аспекты конфликтующих сторон.

В конфликтных ситуациях, возникающих в организации, профсоюзная структура должна выступать в роли медиатора (посредника), дабы обеспечить соблюдение прав конфликтующих сторон и не допустить нарушений трудовых и нравственных норм. Впрочем, возможны ситуации, в которых профсоюзная организация сама является субъектом конфликта. В настоящее время, в условиях реформирования академической науки, возникновение конфликтов на любых уровнях (между институтами РАН, подразделениями отдельного института, сотрудниками подразделения, сотрудниками и администрацией) становится все более вероятным. Поэтому для профсоюзных работников знание видов конфликтов, их этапов и способов управления ими является необходимым.

Сложная система отношений в организации таит в себе возможность возникновения самых различных конфликтов, которые специфичны как по содержанию и динамике, так и по способам разрешения.

Конфликты в организации можно классифицировать по [1]:

- субъектам конфликта;
- источникам конфликта;
- типам функциональной системы.

Среди всего многообразия конфликтов, которые могут возникнуть в организации, профсоюзу следует обратить свое внимание на конфликты, возникающие в функциональных системах и конфликты между различными субъектами. Выделяют следующие типы конфликтов функциональной системы:

- организационно-технологические;
- социально-экономические;
- административно-управленческие.

Причинами конфликтов данного вида могут быть: нарушения технологических процессов; задержка и невыплата заработной платы за произведенный труд; несовершенная система стимулирования; просчеты со сторо-

ны руководства организации в финансово-экономической деятельности; невыполнение руководством своих обещаний, нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации.

При наличии конфликтов функциональной системы профсоюзная организация должна следить за соблюдением трудовых норм, правил техники безопасности, трудового кодекса, коллективного договора и других регулирующих документов и заявлять о недопустимости нарушения соответствующих норм и правил.

В конечном итоге любой конфликт развивается между двумя субъектами, как правило, выделяют три типа конфликтов по видам субъектов, действовавших в них: межличностные, групповые, межгрупповые.

Межличностные конфликты в организациях бывают двух типов:

- 1) вертикальные (руководитель – подчиненный),
- 2) горизонтальные (между сотрудниками одного ранга).

Причинами конфликта могут стать: распределение ресурсов; неудовлетворительные коммуникации; различия в целях, ценностях, средствах достижения целей; индивидуально-психологические особенности; социально-психологические явления (статус, роль, внутренняя установка и др.).

При возникновении межличностных конфликтов профсоюзная организация должна брать на себя роль медиатора, т. е. обеспечивать проведение переговоров и непосредственно участвовать в них, тщательно контролируя соблюдение трудового законодательства, коллективного договора, служебной этики и других норм делового и человеческого общения.

Кроме того, не стоит забывать, что скрытой причиной возникновения межличностного конфликта может быть внутриличностный конфликт одного из субъектов. Следует помнить, что часто для разрешения внутриличностных конфликтов их носители нуждаются в психологической, а иногда и в психотерапевтической помощи. В данном случае профсоюз может пригласить психолога, который проведет тестирование сотрудников и даст заключение о социально-психологическом климате в организации, наличии возможных проблем, и в том числе может оказать помощь сотрудникам, имеющим острые внутриличностные конфликты. Это позволит предупредить возникновение конфликтных ситуаций в будущем.

Возникновение групповых конфликтов происходит тогда, когда одним из субъектов конфликта является группа (микрогруппа). Групповые конфликты можно разделить на три типа:

- 1) руководитель – коллектив организации;
- 2) рядовой член коллектива – коллектив организации;
- 3) лидер – группа (микрогруппа).

Причины возникновения: новый руководитель, назначенный со стороны; низкая компетентность руководителя; сильное влияние отрицательно направленных микрогрупп; конфликтная личность; нарушение групповых

норм; низкая профессиональная подготовка; превышение полномочий лидера.

Межгрупповые конфликты можно разделить на четыре типа:

- 1) между структурными подразделениями;
- 2) между группами сотрудников одного подразделения;
- 3) руководство организации – персонал;
- 4) администрация – профсоюз.

Причины возникновения: взаимная зависимость по выполняемым задачам; распределение ресурсов; неудовлетворительные коммуникации; структурная перестройка; противоположность интересов, ценностей, целей; амбиции лидеров; нарушение правовых норм; нарушение трудового законодательства со стороны администрации; неудовлетворительные условия труда; низкая заработная плата и т. п. Очевидно, что в конфликте типа «администрация-профсоюз» профсоюз является непосредственным субъектом конфликта и уже не может выступать в роли медиатора.

В конечном итоге все вышерассмотренные виды конфликтов приводят к конструктивным или деструктивным последствиям. Конструктивные конфликты предполагают возможность рациональных преобразований в организации, в результате чего устраняется сам их объект, а следовательно, могут принести большую пользу и способствовать развитию организации. Если же конфликт не имеет под собой реальной почвы, то становится деструктивным, поскольку сначала разрушает систему отношений между людьми, а затем вносит дезорганизацию в ход производственных процессов. Прежде чем перейти к управлению конфликтом, необходимо определить на каком этапе находится данный конфликт.

Можно выделить следующие основные этапы конфликта:

- 1) возникновение и развитие конфликтной ситуации;
- 2) осознание конфликтной ситуации хотя бы одним из участников социального взаимодействия и эмоциональное переживание им этого факта;
- 3) начало открытого конфликтного взаимодействия;
- 4) развитие открытого конфликта;
- 5) разрешение конфликта.

На каждом этапе конфликта необходимо проведение ряда мероприятий, которые позволят прийти к быстрейшему разрешению конфликта.

Когда речь идет о конфликтах в организации, то, безусловно, важным, будет конструктивный аспект управления конфликтами. Проще говоря, основная цель управления конфликтами будет заключаться в том, чтобы предотвращать деструктивные конфликты и способствовать адекватному разрешению конструктивных.

Управление конфликтами включает следующие виды деятельности [2]:

- 1) прогнозирование конфликтов и оценка их функциональной направленности;
- 2) предупреждение или стимулирование конфликта;

3) регулирование конфликта;

4) разрешение конфликта.

Эти этапы управления справедливы для конфликтов любого типа.

Одной из важнейших особенностей управления конфликтами является то, что их регулирование и разрешение основывается на прочной правовой базе от Конституции РФ до устава организации и других правовых актов, определяющих систему прав и обязанностей всех ее членов, а для отдельных организаций – коллективный договор, в котором, как правило, оговариваются возможные варианты урегулирования трудовых споров и конфликтов.

Но далеко не всегда стоит опираться на формальные способы разрешения конфликта, иной раз целесообразным является менее формальный подход: не нужно забывать, что в корне любого конфликта стоят противоборствующие личности, а не бездушные штатные единицы и подразделения. В этом случае профсоюзная организация должна уметь найти подход и способ разрешения конфликта исходя из существующих реалий. В частности, для разрешения конфликтов между различными субъектами можно применять следующие способы разрешения:

- для межличностных конфликтов – административные или педагогические меры;

- для групповых конфликтов – конфликтующая личность признает свои ошибки и недостатки, приведшие к конфликту, и исправляет их, либо конфликтующая личность, интересы которой не могут быть приведены в состояние конгруэнтности с интересами группы, уходит из группы;

- для межгрупповых конфликтов – организация переговорного процесса по разрешению конфликта, а также заключение договора о согласовании интересов и позиций конфликтующих сторон.

В заключение стоит упомянуть о трансактном анализе американского психотерапевта Эрика Берна, теория которого была разработана в 60-х годах XX века. Э. Берн заметил, что в различных ситуациях люди занимают различные позиции по отношению друг к другу, и это находит свое отражение во взаимодействии (трансакциях) [3]. Основными позициями в трансактном анализе являются Родитель, Взрослый и Дитя.

Дитя проявляет чувства, подчиняется, шалит, проявляет беспомощность, задает вопросы: «Почему я?», «За что меня наказали?» и т. п.

Родитель требует, оценивает, учит, руководит и т. п.

Взрослый работает с информацией, рассуждает, анализирует, уточняет ситуацию, разговаривает на равных, апеллирует к разуму и т. п.

Для выхода из конфликта возможно применение следующего сценария, в основе которого лежит трансактный анализ [4].

Шаг 1 (внутренний). «Включение собственного Взрослого». Активизация своего Взрослого вопросами самому себе: «Что происходит? Что я хочу от этого разговора? Чего я хочу от своей работы?»

Шаг 2 (внутренний). «Укрощение своих эмоций, «контейнирование» агрессии». Применение внутренних приемов для уменьшения эмоциональной напряженности в конфликтной ситуации: «Берег реки», «Контейнер», «Улыбайтесь», «Уходим с этого места» (физический прием).

Шаг 3 (внутренний). «Встать на место партнера». Мысленно встать на место партнера и постараться понять, в чем сейчас заключена его правота и что он хочет донести до нас.

Шаг 4. «Собственно амортизация». Из той правоты партнера, которую мы вынесли из шага 3, ищем, с чем согласиться. «Вы правы, в подобной ситуации я бы себя чувствовал так же».

Шаг 5. «Взрослые возвращаются». Перевод общения в транзакцию типа «Взрослый – Взрослый» путем задавания конструктивных вопросов: «Как вы думаете, как нам лучше поступить в данной ситуации?» Внимание! Это должны быть действительно конструктивные вопросы, содержащие в своей основе искреннее желание разрешить конфликт. Никаких манипуляций!!!

Шаг 6. «Предлагаю предложение». Вынести конструктивное предложение, которое приведет к исчерпанию конфликта.

Шаг 7. «Закрепление или простая человеческая благодарность». Поблагодарить партнера без фальши и лукавства: «Спасибо, что помогли разобраться в этой ситуации!» Если не получается (не может, не хочется) уж лучше просто молча кивнуть.

Литература

1. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. 2-е изд. СПб.: Питер, 2004. 400 с.
2. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М.: Инфра-М, 1996. 256 с.
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. СПб.; М.: «Университетская книга», АСТ, 1998. 352 с.
4. Литвак М.Е., Солдатова Т.А. Психологическое айкидо в деле: как общаться с пользой. 2-е изд. Ростов н/Д : Феникс, 2012. 377 с.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

И. А. Новокиценова

Бурятский научный центр СО РАН, Улан-Удэ,
председатель объединенной профсоюзной организации

Основные понятия

Коллективный трудовой спор (КТС) – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем).

Трудовой арбитраж – орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного спора.

Порядок разрешения коллективного трудового спора

I этап: рассмотрение КТС примирительной комиссией.

II этап: рассмотрение КТС с участием посредника.

III этап: рассмотрение КТС в трудовом арбитраже.

I этап: Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

На локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала КТС, а в случае возникновения КТС на иных уровнях социального партнерства – в срок до трех рабочих дней со дня начала КТС.

Решение о создании примирительной комиссии на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников, на иных

уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон КТС на равноправной основе. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

КТС на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а КТС на иных уровнях социального партнерства – в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о создании комиссии.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон КТС. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон КТС, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и в сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При уклонении одной из сторон КТС от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении КТС с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны КТС приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

II этап: Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны КТС обязаны провести переговоры о рассмотрении КТС с участием посредника. При недостижении согласия сторон КТС оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам о рассмотрении КТС в трудовом арбитраже.

При согласии сторон с рассмотрением КТС с участием посредника заключается соглашение, после чего стороны обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. Если в течение указанного срока стороны КТС не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении КТС в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения КТС с участием посредника определяется соглашением сторон КТС с участием посредника. Рассмотрение КТС с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального парт-

нерства – в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами КТС согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

III этап: Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения КТС с участием посредника стороны КТС обязаны провести переговоры о рассмотрении спора в трудовом арбитраже.

Заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны КТС обязаны при разрешении спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию КТС временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного КТС, либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию КТС. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

КТС рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении его на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон КТС; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора. Решение трудового арбитража по урегулированию КТС передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда в целях разрешения КТС не может быть проведена забастовка, рассмотрение КТС в трудовом арбитраже является обязательным, и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче КТС на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию КТС.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению КТС, либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами КТС в ходе разрешения этого спора, или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации *забастовки*.

О возможной тактике действий Профсоюза работников РАН в предвыборный период

Е. Е. Онищенко

Физический институт им. П.Н. Лебедева РАН, Москва,
научный сотрудник

Серьезнейшим препятствием в решении стоящих перед научным сообществом проблем является его пассивность в формулировании и отстаивании своих интересов. Всплески общественной активности ученых, как правило, носят характер ответной реакции на действия властей, непосредственно затрагивающие деятельность многих тысяч ученых (к примеру, усложнение законодательства о госзакупках или появление проекта закона о РАН). При такой «реактивной» модели поведения научного сообщества инициативой практически безраздельно владеют чиновники, а само научное сообщество находится в заведомо проигрышном положении. В лучшем случае удается «отбиться от очередной напасти».

Ситуация со слабой готовностью формулировать и отстаивать свои интересы только ухудшилась после принятия закона о РАН. Борьба против принятия закона о РАН в 2013 году, в которой в той или иной степени принимали участие тысячи научных сотрудников (и многие десятки тысяч, если считать число подписавших обращения против законопроекта), не была безрезультатной, хотя и поглотила много сил. В конце 2013 года был объявлен годичный мораторий на изменения в имущественном комплексе и кадровом потенциале институтов государственных академий наук, переданных в ведение ФАНО. На 2015 год мораторий был продлен в несколько более мягкой формулировке. Несмотря на относительное затишье, решение возникающих при адаптации научных организаций к жизни в новых административных условиях проблем отбирало почти все силы Профсоюза работников РАН (ПР РАН).

Однако сравнительное затишье в активных действиях властей после принятия закона о РАН, похоже, подходит к концу. В последние месяцы активно обсуждаются планы реструктуризации сети научных организаций, подведомственных ФАНО. Минобрнауки опубликовало проект документа, в корне меняющего подход к формированию государственного задания для научных организаций. Если подобного рода правила будут утверждены, институты ждут резкие сокращения числа штатных научных сотрудников. Наконец, в этом году должна быть запущена процедура оценки научных организаций на основании новых правил, в результате которой часть научных организаций должна быть отнесена к третьей категории, что предусматривает их реорганизацию или даже ликвидацию. При этом предлагае-

мая методика оценки и критерии для отнесения организаций к группе наименее успешно работающих серьезно критиковались научной общественностью. В такой ситуации нельзя исключать, что уже со следующего года в научной сфере могут произойти резкие изменения к худшему. ПР РАН ведет работу по предотвращению этих угроз, и пока сложно сказать, сколь серьезных усилий она потребует.

Однако помимо проблем, которые могут стать острыми и очень острыми в самом ближайшем будущем, остается множество застарелых проблем, и некоторые из них только обостряются.

В этих условиях ПР РАН, как всему научному сообществу в целом, необходимо переходить от преимущественно оборонительной тактики к «наступательным» действиям. Эта задача является крайне сложной, на попытку перехватить инициативу у властей могут уйти годы.

Тем не менее, опыт активных, «наступательных» действий существует: иногда научному сообществу удается добиться решения вопросов, самостоятельно проявляя активность. Опыт таких действий необходимо анализировать и использовать. В частности, важно изучить положительный опыт предвыборного 2011 года, когда в результате совместных действий ПР РАН с другими общественными организациями удалось добиться существенных успехов не только в решении резко обострившихся проблем (внешение изменений в закон о госзакупках), но и в решении застарелых проблем (сокращение бюджета научных фондов). Стоит отметить несколько моментов, способствовавших успешности действий:

- требования ученых не были многочисленными и расплывчатыми, а были сконцентрированы на двух конкретных проблемах;
- выдвинутые требования были непосредственно важны, в том числе для наиболее активно работающей части научного сообщества;
- в достижении целей объединились несколько общественных организаций и групп;
- была проведена серьезная кампания в поддержку выдвигаемых требований, включающая длительную работу с чиновниками и депутатами, постоянное взаимодействие с журналистами (пресс-конференции, статьи в СМИ, рассылка пресс-релизов, интервью и т. д.), наконец, проведение массовой акции с хорошо продуманными лозунгами;
- удачно выбранное время для проведения акций (канун федеральных выборов, когда власти наиболее чувствительны к общественному мнению).

Несмотря на характерные для научного сообщества вялость и апатию, спектр появляющихся в последние годы общественных объединений ученых достаточно широк. Это и организации с широким профилем деятельности, такие как Общество научных работников, и сугубо неформальные группы с узко определенной тематикой деятельности (такие как «Диссернет»). На волне протеста против принятия закона о РАН возникли новые формы общественной активности научных сотрудников: Клуб 1 июля, Ко-

миссия по общественному контролю за реформой науки и Конференция научных работников. Таким образом, существует возможность активных совместных действий достаточно большого числа общественных организаций и групп, что важно для придания весомости высказываемой позиции, с точки зрения властей.

В 2016 году опять наступает относительно благоприятный момент для того, чтобы отстаивать интересы научного сообщества: начинается очередная федеральный выборный цикл (выборы в Государственную Думу в конце 2016 года и выборы Президента России в начале 2018 года). Весной следующего года пройдет очередной съезд ПР РАН, на котором будут утверждаться «Основные направления деятельности и задачи профсоюза». Этот документ задает стратегические цели на период в несколько лет и потому обсуждаемые основные направления (к примеру, повышение уровня оплаты труда научных сотрудников и инженерно-технических работников) носят базовый и долгосрочный характер. Однако имело бы смысл выделить несколько конкретных значимых вопросов, решению которых будет уделено особое внимание в 2016 году.

Формулировку и обсуждение конкретных проблем (как недавно появившихся и острых, так и застарелых), на решение которых в 2016 году будут направлены особые усилия профсоюза, целесообразно провести в профильных комиссиях. Отбор вопросов для внесения в повестку дня съезда логично провести на последнем заседании Центрального совета перед съездом ПР РАН. А сам съезд должен послужить стартовым моментом для начала работы по достижению поставленных целей: одновременно должны быть начаты и взаимодействие с чиновниками, и активная кампания в СМИ по поддержке требований.

Поскольку выбранные проблемы должны быть значимыми, то их решение потребует значительных сил. Соответственно, по каждому вопросу следует сформировать рабочую группу (при возможности – из представителей нескольких общественных организаций и групп), которая будет прорабатывать план действий по достижению поставленной цели и нести на себе основную организационную нагрузку.

Успех в достижении поставленных целей может стать началом к переходу от преимущественно «оборонительных» действий – борьбы с очередными бюрократическими новациями – к навязыванию чиновникам сформулированной научным сообществом «повестки дня».

Культура корпоративного управления в России и профсоюзы

И. П. Пронин

Физико-технический институт им. А. Ф. Иоффе, Санкт-Петербург
petrovich@mail.ioffe.ru

Во второй половине XX века появилось на свет новое направление в социологии, названное ее отцом-основателем – голландским ученым Гиртом Хофстедом – организационной антропологией. Отчасти рождение сего раздела социологии было спровоцировано появлением и распространением транснациональных компаний по всему миру, внедряющих в национальные экономики и общественное сознание свои стандарты корпоративной (управленческой) культуры. Оказалось, что эти стандарты далеко не всегда приживаются или вовсе не приживаются в странах-аборигенах, распространению которых препятствует как национальная культура, так и организационно-производственные навыки (практики) местного населения. Изучение подобных причин методами социологии позволило сформулировать и классифицировать некие «водоразделы» или «измерения», с помощью которых оказалось возможным характеризовать особенности корпоративного поведения в различных странах, вне зависимости от их конфессиональной или политической принадлежности. С внедрением в начале 90-х годов прошлого столетия капитализма в России рядом отечественных социологических групп началось исследование зарождающейся капиталистической корпоративной культуры. Неким промежуточным итогом этих более чем 20-летних изысканий стало появление на свет книги «Капитализм под копирку. Иллюзии эффективных менеджеров», написанной одним из ведущих социологов страны Викторией Дубицкой [1], взявшей за основу подход, разработанный Хофстедом. Краткое изложение этого исследования можно найти на страницах журнала «Эксперт» в интервью В. Дубицкой, взятого Даном Медовниковым и Александром Механиком [2]. Дальнейшее изложение в значительной степени является пересказом сути работы в виде, максимально приближенном к интервью, без которого сложно делать выводы, относящиеся к некоторым проблемам профсоюзного движения в стране.

Согласно развиваемому в книге подходу разные составляющие культуры – ценности и практики – по-разному участвуют в формировании национальной и корпоративной культур. Если национальный уровень культурных различий определяется в первую очередь различием сформированных в обществе ценностных установок, то корпоративный – практиками и формами деятельности. При этом формирование управленческой среды оказывается невозможным без учета особенностей национальной культуры.

Иными словами, в соответствии с Хофстедом любое организационное начинание опирается на культурные особенности и культурные ожидания, иначе оно вызовет недоверие и отчуждение. В качестве примера Дубицкая приводит реформу, запущенную в начале 90-х в сельском хозяйстве, где решили разделить колхозы и раздать пай в виде кусков имущества по крестьянским дворам. Там, где эта реформа «успешно прошла» (а такое, в той или иной степени, приключилось в большинстве регионов РФ), коров порезали, технику поделили, а луга и пашни пришли в запустение. Там же, где реформу сумели манкировать, спустя некоторое время удалось провести техническую модернизацию крупных хозяйств, резко увеличить производительность труда и урожайность культур (или животноводческую продуктивность). В качестве таких примеров можно привести Ленинградскую и Белгородскую области, Краснодарский край и ряд других регионов России. Один из наиболее успешных губернаторов, сделавших ставку на крупное индустриальное производство и использование разработок ученых Академии сельскохозяйственных наук на селе, весной 1915 года стал министром сельского хозяйства России. Причиной же неудачи реформаторов явилось непонимание того, что крестьяне стали рабочими и работают по заданию, и далеко не все (в реальности – абсолютное большинство) были способны вписаться в рынок.

К числу наиболее успешных действий, проведенных властями в истории постсоветской России, можно смело отнести организацию в день Победы шествия «Бессмертного полка», объединившего в этом году около 12 миллионов человек и оказавшего шокирующее воздействие на коллективный «Запад», пытающийся всеми правдами-неправдами переписать историю и отнести Советский Союз наравне с фашистской Германией к главным злодеям Второй мировой войны. Несмотря на то что сама акция относится к элементу национальной культуры и памяти народа с политической подоплекой, она, можно не сомневаться, окажет сильнейшее воздействие на характер корпоративного управления во всех хозяйствующих субъектах, независимо от формы собственности, в направлении отказа от неприсущих способов управления в сторону традиционных на фоне западных санкций.

Таким образом, успешное становление управленческих отношений в той или иной стране определяется знанием особенностей национальных культур. Эти базовые особенности применительно к России были классифицированы Дубицкой по четырем шкалам. К первой шкале относится индекс соотношения ценностей солидарности и стремления к личным достижениям, который коротко характеризуют понятия коллективизма и индивидуализма. На полное стран коллективистской культуры (где в первую очередь ценятся хорошие отношения в коллективе, социальная открытость и взаимное доверие и в меньшей степени – условия для профессионального роста) оказались северные европейские страны – Швеция, Норвегия, Голландия, Дания, Финляндия. На этом же полюсе северной культуры нахо-

дится и Россия. Американцы находятся на противоположном конце этой шкалы с развитой экспансионистской культурой, ориентированной на успех, на вещи и на деньги.

Вторая шкала отражает готовность подчиненных мириться с неравенством в организации и в обществе, включая материальное и социальное неравенство, которое Хофстед назвал «дистанцией власти». По Дубицкой эта шкала измеряет «пространство ответственности» и может быть названа «эксперт вместо наемника». В России нашим людям свойственно, чтобы с ними советовались, с другой стороны они готовы отвечать не только за свой участок, но и за работу всего предприятия в целом. Социологи выяснили, что по этому фактору мы находимся в группе стран между низким и средним индексами «дистанции власти» и расположены в одной группе с США.

Третья шкала названа «избеганием неопределенности», характеризующая степень открытости культуры новым явлениям и непредсказуемым событиям. Низкий индекс отвечает инициативе людей не ждать ответа руководства на возникающие проблемы и решать их самим, будучи уверенным, что от этого выиграет дело, даже если это нарушает правила компании. В этой культуре каждый – центр принятия решений. Применительно к России имеется склонность выстраивать отношения иерархически, что порождает ситуацию, когда имеется только одна истина и никакой неопределенности. Представители научного сословия подобный подход редко используют в своей работе, поскольку каждое оригинальное исследование является поиском неизвестных ранее свойств и закономерностей, к объяснению которых могут привлекаться различные трактовки вне зависимости от авторитета их носителей. В иерархической же системе формируется ощущение собственных ресурсов как очень маленьких по сравнению с ресурсами организации, что порождает в большой массе людей социальную пассивность, вызванную неуверенностью в достижении результата. В частности, результатом подобного типа поведения является неспособность индивидуумов объединяться, например в профсоюзы, считая, что профсоюзных ресурсов недостаточно из-за несоизмеримости их ресурсов и ресурсов организации.

Иерархический подход, доминирующий в современной России, конфликтует с существованием доверительных отношений на уровне социальных взаимоотношений и на уровне отношений с ближайшим руководством. Отчасти и по этой причине за последние 20 лет в корпоративной культуре были разрушены именно эти отношения, когда исчезает экспертная функция и близкие, теплые отношения. Важным аспектом является отношение к руководителю, применительно к которому выдвигается требование быть либо профессиональным, либо институциональным лидером, отвечающим за успехи организации в целом. В этом случае коллектив го-

тов мириться с авторитарностью и жесткостью в обмен на успех в экономической среде.

Четвертая шкала может быть названа как «лояльность в обмен на гарантии», либо «независимость на рынке труда». Здесь речь идет о мотивах идеального места работы как о показателе потенциальной готовности сменить места работы, об уверенности в собственной востребованности на рынке труда как индексе подвижности персонала. В применении этой шкалы к России лояльность в обмен на гарантии является доминирующей. Слабый рынок труда является одним из самых проблемных факторов на нынешнем этапе развития, приводит к зависимому положению работников, к стремлению привлекать внеорганизационные и внепрофессиональные ресурсы для карьерного роста, к непрозрачности условий найма, кадрового роста и оценки труда в российских организациях. В преодолении этого фактора важную роль должны сыграть как государство, так и профсоюзы, если подобная цель осознается и ставится.

Вышеозначенные шкалы, отражающие корпоративную культуру, в основном и определяют особенности развития экономики и предпринимательства в разных странах мира. Из классификации Хофстеда и Дубицкой легко видно, что культура Северной Европы сильно отличается от англосаксонской, однако это не мешает входящим туда странам эффективно развиваться. Еще сильнее отличия в Японии, совершившей во второй половине XX века масштабный экономический скачок. Система управления в этой стране непременно учитывает привычки людей – как они привыкли работать, воспринимать начальника и как последний должен себя вести с людьми. Поэтому если управление (и еще шире – та или иная реформа) происходит без учета национальной культуры, результат обычно оказывается плачевным, что мы постоянно и наблюдаем в постсоветской России. Вряд ли можно признать успешными реформы в ЖКХ, медицине, образовании и науке.

Итак, возможность успешного экономического и социального развития страны социологи связывают с построением такой системы управления, которая базируется на постулатах национальной культуры и ее естественных преимуществах. Слепое копирование чуждых стране методов управления приводит не к формированию новых, а, скорее, к утрате старых отношений, сопровождающихся деградационными явлениями.

Развитие профсоюзного движения, как общественной организации, непосредственно связано с корпоративной культурой, знание особенностей которой позволяет не только эффективно привлекать в свои ряды новых членов профсоюзов, но и дает теоретическую основу понимания социальных процессов в коллективах, способствует грамотному взаимодействию профсоюзных лидеров с работодателем. Знание присущих России шкал корпоративной организации (с характерной для нее «культурой солидарности», «позицией эксперта», «культурой дисциплины и субординации

и лояльности компании в обмен на гарантии») позволяет профсоюзам выдвигать профессионально подготовленных профсоюзных лидеров и формировать профсоюзный резерв, адекватно анализировать социальные волнения, протесты и недовольство в своих организациях, находить наиболее эффективные методы ведения своей работы.

Более того, в условиях нестабильности или неопределенности тех или иных индексов управленческой культуры в стране, с учетом их регионального различия, профсоюзы сами способны формировать элементы этой культуры и целенаправленно ориентировать общество. В частности, представляется важным осознание, в направлении какой корпоративной модели будет без катаклизмов и потрясений осуществляться дрейф страны – либо в сторону наиболее близких моделей, германской или североевропейской, либо, по инерции последних 20 лет, в сторону англосаксонской.

На современном этапе развития Российского государства среди первоочередных задач профсоюзов будет стоять создание и укрепление политического (социал-демократического) крыла организации как эффективного проводника формирования корпоративной культуры, максимально приемлемой для России. Современное положение России в мире – разворот на Восток и необходимость проведения политики импортозамещения играют на руку профсоюзам, будут способствовать созданию реального рынка труда, повышению ценности труда и росту самоуважения работников.

Литература

1. *Дубицкая В.* Капитализм под копирку. Иллюзии эффективных менеджеров. М.: Свободный полет, 2015. 240 с.
2. *Медовников Д., Механик А.* Эксперт вместо наемника. // Эксперт. 2015. 30 марта – 5 апреля, №14. С. 44–49.

Проблемы поддержания научной школы в академических институтах РАН

А. Е. Проценко

Институт Латинской Америки РАН, Москва,
старший научный сотрудник

Доклад нацелен на выделение основных научных проблем молодежи в Российской академии наук, в решении которых, как представляется, профсоюз должен сыграть значимую роль.

Мировой опыт показывает, что академическая карьера молодого ученого, с одной стороны, связана с большим уровнем мобильности, с другой стороны, она более структурирована и на каждом этапе подкреплена достаточным финансированием, позволяющим воспринимать академическую деятельность в качестве профессии. Зачастую российским молодым ученым, в очередной раз поднимающим вопрос содержания рядовых сотрудников в академии и наших условиях труда, старшие коллеги не преминут попенять за меркантилизм, прагматизм и отсутствие концентрации на получении результатов в любых условиях. Это перерастает в общепрофессиональную или культурологическую дискуссию, будет лучше творить сытый или голодный поэт, одинокий или с семьей, в условиях организованного быта или побеждая все бытовые трудности в процессе творения. Вызывает удивление и уже накопившееся разочарование устоявшаяся позиция, что каждое новое поколение должно столкнуться с теми же самыми проблемами, что и предыдущее, для того чтобы доказать свое право на существование и на то, чтобы гордо нести звание российского ученого.

Проблема заработной платы

Уже набило оскомину, но основная научная проблема молодого ученого в начале его карьеры: как выжить в течение месяца работы над научной проблемой. В первую очередь требует повышенного внимания сама система финансирования в Российской академии наук и система оплаты труда. Последние преобразования и пояснения, что заработная плата будет гарантирована только в рамках системы ставок по категориям, а также размер этих ставок, не внушают оптимизма. Молодой ученый, начинающий свою карьеру, заранее должен отдавать себе отчет, что исследовательская работа в академическом институте в текущих условиях не может считаться достойно оплачиваемой, что существенно сказывается на репутации профессии. Повышение зарплаты управленческому персоналу, а также руководству регулярно оставляет в стороне научных сотрудников, которые и являются основной производственной единицей. Были объявлены инициативы о введении повышенных надбавок для молодежи, которые не приобрели

обязательного характера для администрации на местах. Точнее будет сказать, что, выбирая научное направление, нужно заранее интересоваться, считает ли необходимым дирекция каждого конкретного института платить надбавки молодым ученым, заинтересованы ли они в поддержании и сохранении научной школы в своем направлении? В условиях, при которых под вопросом оказался весь фонд надбавок в Академии наук, ситуация с особыми надбавками для молодежи вообще снята с повестки дня.

Если молодой ученый выбирает область знаний, не входящую в приоритетные в рамках государственных заданий, с чем столкнуться, к примеру, все гуманитарные дисциплины, то такое решение превращается в заведомо нерациональное с практической точки зрения. Таким образом, складывается впечатление, что в общем в науке был запущен механизм естественного отбора среди дисциплин и направлений. В этом естественном отборе полностью игнорируются общественные и гуманитарные науки, которые практически остаются в условиях выживания вопреки всему. Помимо большего государственного финансирования по приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий, в этих областях сконцентрировано основное государственное фондовое или негосударственное финансирование. В области общественных наук при хроническом базовом недофинансировании существует только один государственный фонд – РГНФ, которого в этом году, как и остальные фонды, затронуло существенное снижение бюджета, что, в свою очередь, отразилось на значительном снижении финансирования поддержанных проектов.

Проблемы очной аспирантуры

В очной аспирантуре с отрывом от производства молодые исследователи нередко начинают свою академическую карьеру. В эти годы по ТК РФ они оказываются трудоустроенными на 0,5 ставки младшего исследовательского персонала (инженер, лаборант, младший научный сотрудник, научный сотрудник) и получают стипендию во время обучения. Вместе обе статьи финансирования могут слегка превышать МРОТ по стране, но и близко не приближаться к МРОТ в г. Москва. В зарубежной практике обучение в докторантуре обычно сопровождается срочным контрактом, по которому соискатель степени получает стипендию или заработную плату достаточную для своего ежемесячного содержания. Срочный контракт, необходимость и возможность перехода на следующую ступень – оба фактора стимулируют защиту диссертации. В российской практике отсутствие достаточного финансового содержания во время обучения осложняет подготовку диссертации, а нередко вынуждает оставлять аспирантуру и отказываться от исследовательской деятельности.

Еще больше обострилась в последние годы проблема с предоставлением места в общежитии для аспирантов в Москве, снизилось квотирование институтов. В результате нарушается принцип молодежной мобильности,

при котором блестящие выпускники региональных вузов могли продолжить исследования в институтах академии наук в других регионах или же в столице.

Жизнь после научной степени

В России после истечения срока аспирантуры и успешной защиты нет следующей ступени для молодого ученого. Вернее, она заключается в том, что при желании продолжать заниматься исследовательской деятельностью и наличии вакантных мест в штатном расписании института молодого ученого могут перевести на полную ставку. Системы, похожей на западную систему *пост-доков*, опять же с контрактной оплатой труда, пока еще не сформировалось, а программа дополнительных президентских ставок с повышенными окладами стала однократной мерой, не перешедшей в постоянную практику. Складывается ситуация, когда в академических институтах аспиранты и соискатели получают научные степени, но они не встраиваются в систему научной школы. Эта практика может привести к очередному разрыву поколений и потерянными десятилетиям в возрастном составе академических сотрудников. При наиболее пессимистичном сценарии могут быть потеряны отдельные направления исследований в российской науке.

Карьерный и профессиональный рост

Дальнейший карьерный и профессиональный рост молодого ученого с научной степенью также оставляет много вопросов. Повышение своей квалификации, научный рост требуют полной концентрации и немалых временных, а также материальных затрат. Экономическая мотивация для профессионального роста отсутствует как таковая в закрепленной системе ставок. В 2015 году эта система из минимально рекомендуемого размера оплаты труда превратилась в максимально получаемые заработные платы в месяц.

Каждая следующая ступень карьеры предполагает повышение уровня квалификации сотрудника, который достигается постоянным самообразованием, но требует также возможности быть частью мирового научного сообщества. Научные стажировки, командировки, полевые исследования, конференции и подписки к международным публикационным научным базам – это необходимые условия для роста ученого, а тем более молодого. Практика руководства устраняться от этих проблем, декларируя, что мобильность за счет принимающей стороны никто не ограничивает, демонстрирует действительную незаинтересованность в поддержании и развитии научной школы. К сожалению, большинство зарубежных *тревел-грантов* не распространяется на молодых ученых, завершивших аспирантуру и получивших ученые степени. Месячная заработная плата молодого российского ученого в текущих условиях не покрывает минимальных расходов

для участия в зарубежной конференции, состоящих из регистрационного взноса, билетов и оплаты самой простой гостиницы. Фондовая поддержка научной мобильности в настоящий момент отсутствует.

Отдельная большая и болезненная тема – это обеспечение исследователей доступом к новейшим публикациям в его области знаний. Последние тенденции оценки эффективности российского ученого в соответствии с его публикационной активностью отражают общемировую практику. Лозунг «publish or perish» (публикуйся или погибни) стал как никогда актуален для российского научного сообщества, особенно в попытках ориентировать отечественных исследователей на публикации в зарубежных изданиях.

Однако в условиях, когда на подписки нет денег, а ни одна иностранная публикация невозможна без актуальной библиографии к работе, возникает немаловажное препятствие к выполнению этого требования. Этот фактор существенно осложняет работу исследователя, если не сказать, что делает ее невозможной.

О развитии карельского языка в Республике Карелия

А. П. Родионова

Институт языка, литературы и истории КарНЦ РАН, Петрозаводск,
научный сотрудник

Карельский язык относится к прибалтийско-финской ветви финно-угорской языковой семьи. На всей территории проживания карелов он разделяется на три основных наречия (собственно-карельское, ливвиковское и людиковское) и более мелкие территориальные языковые единицы – диалекты и говоры. На собственно-карельском наречии говорят в центральной и северной частях Республики Карелия, в Тверской, Ленинградской и Новгородской областях. Данное наречие наиболее близко финскому языку. Ливвиковское наречие распространено на северо-восточном побережье Ладожского озера (в южных районах Карелии). Оно включает в себя черты как собственно-карельского, так и ряд особенностей вепсского языка. Людиковское наречие представляет собой промежуточное звено между ливвиковским наречием и вепсским языком и распространено территориально восточнее ливвиковского наречия.

Согласно классификации языков, принятой в Красной книге ЮНЕСКО и характеризующей степень витальности и сохранности языков, карельский язык относится к группе так называемых неблагополучных (*endangered*), характеристиками которых является сокращение числа детей, говорящих на языке, а также наличие общего количества носителей языка менее 1 млн.

Карельский язык длительное время функционировал в основном в устной диалектной форме. Это связано с тем, что письменная традиция карельского языка была прервана на почти полувековой период (с конца 1930-х годов). Новые возможности по созданию письменности на основе латинской графики появились лишь в конце 1980-х годов. К этому времени в Институте языка, литературы и истории КарНЦ РАН была сформирована серьезная исследовательская база по прибалтийско-финским языкам Карелии. Именно Институт языка, литературы и истории является единственным в России центром, где планомерно изучаются языки и культура прибалтийско-финских народов, а также ее взаимодействие с русской культурной традицией.

Научные исследования сотрудников института опираются на широкий круг источников, в том числе на материалы, собранные в ходе многочисленных экспедиций. Сотрудники института ежегодно проводят археологические разведки и раскопки на территории Карелии и соседних областей, осуществляют сбор полевых материалов по прибалтийско-финским язы-

кам, фольклору и этнографии, совершают выезды в районы республики для получения информации этносоциологического характера.

По инициативе ИЯЛИ КарНЦ РАН 25 мая 1989 года в г. Петрозаводске проведена конференция «Карелы: этнос, язык, культура, экономика, проблемы и пути развития в условиях совершенствования межнациональных отношений в СССР». В ходе конференции активно обсуждался вопрос о возрождении карельской письменности и возможностях обучения карельскому языку в школах Республики Карелия.

Объектом моего исследования является одно из трех основных наречий карельского языка – людиковское. Карелы-людики (самоназвание – *lüüdilaized*) традиционно проживают в ряде деревень и поселков юго-восточной части Республики Карелия в Олонецком, Пряжинском и Кондопожском районах. Наиболее крупными поселениями являются Михайловское, Святозеро, Пряжа, Виданы, Спасская Губа, Пяозеро, Юркостров, Тивдия, Ерши. В настоящее время территория, где проживают карелы-людики, тянется примерно на 200 км с севера на юг, от реки Суны до реки Свири, в меридиальном же направлении протяженность людиковского ареала не превышает 50 км. Людиковское наречие относительно близко к ливвиковскому и, в свою очередь, сильно отличается от собственно-карельского, и очень близко к вепсскому языку. Свой язык карелы-людики называют *lüüdin kiel'*. В настоящее время, согласно оценочным данным, людиков осталось не более 4–5 тысяч человек, но только 300 из них являются носителями своего языка. Большая часть владеющих языком – представители старшего поколения. Молодежь практически не говорит на языке.

Главными причинами быстрого угасания людиковского наречия карельского языка является отсутствие его преподавания в учебных заведениях, а также официальной поддержки деятельности по сохранению и развитию. Этим объясняется и отсутствие специалистов со знанием людиковского языка в образовании, науке, культуре, СМИ и других официальных сферах Республики Карелия, ведь в настоящее время в карельском языке развивается три письменные традиции, основанные на тверских говорах (в Тверской области), на собственно-карельском и ливвиковском наречиях (в Карелии). Наблюдаются также попытки создания письменности и на людиковском наречии: в течение двадцати лет было опубликовано около тридцати книг (это и духовные тексты, и художественная литература), в том числе в 2003 году в г. Хельсинки был издан первый букварь на людиковском наречии (ABC-kird'2003), было организовано несколько сельских кружков, где велось обучение для детей и взрослых. При поддержке Людиковского общества, созданного в г. Хельсинки (Финляндия) в 1998 году (*Luudilaineseura*), в 2005 году был основан людиковский культурный ежегодник «*Lüüdilaine*», с тем же названием в 2008–2009 годах в г. Петрозаводске издавалась газета. Издание газеты было возобновлено с 2012 года под новым названием – «*Lüüdilaine Sana*». Тем не менее людиковское наречие не было

признано официально, и преподавания на нем в школах и в вузах Республики Карелия не осуществлялось. Исключением являлось с. Михайловское, где в 1990-х годах людиковское наречие преподавали в школе, но вскоре преподавание прекратилось. В настоящее время основными формами по преподаванию языка являются языковые кружки и ежегодный языковой лагерь (Штоги), но этого недостаточно для его сохранения. Деятельность по развитию и сохранению людиковского наречия карельского языка до настоящего момента осуществлялась исключительно силами энтузиастов.

Людиковское наречие находится на грани полного исчезновения. Ярким примером тому служит ситуация, которая сложилась в с. Виданы Пряжинского района, также являющимся населенным пунктом традиционного проживания карелов-людиков. Имеющаяся статистика по жителям этого населенного пункта отчетливо показывает последовательное сокращение карельского населения: в 1926 году в деревне проживали 682 карела, в 1933-м – 325. Согласно данным последней переписи населения 2010 года, все население составляет 287 человек. Естественно, что и количество карелов значительно сократилось. Что касается владения карельским языком жителями деревни, то ситуацию печально демонстрируют следующие цифры. В 2001 году сотрудниками ИЯЛИ КарНЦ РАН была совершена экспедиция в с. Виданы, во время которой были зафиксированы и записаны двенадцать информантов, хорошо владеющих карельским языком. В 2012 году список информантов включал уже девять человек. В 2014 году удалось записать только четырех женщин-карелок достаточно пожилого возраста.

Тем не менее в последние годы интерес к людиковскому наречию возрос, в том числе поднимается вопрос о преподавании людиковского наречия в школах республики. Силами активистов-людиков сделано немало. Так, в 2006 году в г. Петрозаводске был основан Людиковский гуманитарный фонд. В 2013 году организована КРОО «Людики Карелии», в с. Кончезеро в 2009 году создана общественная организация по защите прав и интересов людиков. Михайловская карелка-людик Р. Е. Копанева является председателем некоммерческой Карельской региональной организации «Lüüdin vezaažed» («Людиковские ростки»), которая была зарегистрирована 15 ноября 2012 года в с. Михайловское. Там же в 2009 году был открыт частный этнокультурный центр «Людиковский дом» (Lüüdikodi). Ярким примером современного этнокультурного проекта, который реализовал небольшой муниципальный музей на территории своего района в 2010–2011 годах стал проект «Путешествие в страну людиков», направленный на сбор, анализ и систематизацию материалов по культурному ландшафту и образу жизни людиков, во время которого сотрудниками музея, исследователями, фотографами были изучены территории исконного проживания карелов-людиков. Экспедиция работала в Спасской Губе, Декнаволоке, Мунозере, Вохтозере, Юркострове и Лижмозере. Интерес к людиковскому наречию карельского языка возрос и у ученых. Российский гуманитарный

научный фонд поддерживает исследования, направленные на изучение находящегося под угрозой полного исчезновения людиковского наречия карельского языка. 27 июня 2014 года при поддержке гранта РГНФ № 14-04-00034 «Людики: проблемы сохранения языка и культуры» в рамках V Всероссийской научной конференции финно-угроведов был проведен научно-практический семинар «Людики: проблемы сохранения языка и культуры» (руководитель семинара — А. П. Родионова), посвященный проблемам функционирования и развития людиковского наречия карельского языка. В ходе свободной дискуссии обсуждались проблемы людиковского алфавита, готовности школ региона к преподаванию людиковского наречия, разработке учебников людиковского наречия, подготовке учителей. На семинаре присутствовало 30 человек, в том числе приглашенные участники из с. Михайловское, с. Святозеро, с. Кончезеро, п. Пряжа, сотрудники Министерства образования РК, Министерства по вопросам национальной политики РК, сотрудники ИЯЛИ КарНЦ РАН, а также исследователи из ИЯ РАН (г. Москва), РУДН (г. Москва), ИЛИ РАН (г. Санкт-Петербург) и др. Итогом семинара стало принятие решения о необходимости создания рабочей группы для подготовки учебного пособия для школ, для дальнейшего обучения людиковскому наречия как предмета (а не в кружковой форме) в школах Республики Карелия, в местах традиционного расселения карелов-людиков.

Как уже было сказано ранее, на людиковском наречии молодежь практически не говорит. Для того чтобы поднять престиж языка, в начале текущего года Информационным туристским центром РК был подготовлен проект приложения для мобильных устройств, в котором разговорные фразы: «сколько стоит?», «как доехать?», «я заказал номер» — были переведены не только на русский и английский языки, но и на три наречия карельского языка. Силами активистов РОО «Союз карельского народа» 125 фраз были переведены на собственно-карельское, ливвиковское и людиковское наречия карельского языка (перевод на людиковское наречие карельского языка осуществляли А. П. Родионова, Н. И. Ковальчук), затем была проделана работа по озвучиванию данных фраз на ГТРК (озвучивание текста — А. П. Родионова). Данная работа была проделана для того, чтобы те, кто изучают язык, или просто туристы знали не только, как пишутся разговорные фразы, но и как произносятся. По завершении работы текстовые и звуковые файлы будут размещены на сайте Информационного туристского центра РК в разделе «Районы и населенные пункты», а также в социальных сетях.

Карельский язык является визитной карточкой Республики Карелия, которую можно активно использовать для развития этнотуризма на территории нашей республики. В свою очередь, возможности этнотуризма с точки зрения популяризации карельского языка как уникального бренда Карелии могут способствовать его сохранению и развитию. Так, например, на

земле людиков в восточной части Олонецкого перешейка расположены города Петрозаводск и Кондопога, музейный остров Кижи, водопад Кивач, первый русский курорт Марциальные воды и другие важные достопримечательности Карелии, что позволило бы применить языковые данные в области этнотуризма.

Литература

1. *Баранцев А. П.* Фонологические средства людиковской речи (дескриптивное описание). Л. : Наука, 1975. 280 с.
2. *Зайцева Н. Г.* Младописьменный язык вепсов: периоды и перспективы развития // Современная наука о вепсах: достижения и перспективы (памяти Н. И. Богданова). Петрозаводск, 2006. С. 119–135.
3. Карелы: этнос, язык, культура, экономика. Проблемы и пути развития в условиях совершенствования межнациональных отношений в СССР : тезисы докладов. Петрозаводск, 1989. 68 с.
4. Карелы: модели языковой мобилизации : Сборник материалов и документов / сост. Бирин В. Н., Клементьев Е. И., Кожанов А. А. Петрозаводск, 2005. 281 с.
5. *Ковалева С. В.* Людиковское наречие карельского языка: проблемы ревитализации // Материалы XLIII Международной филологической конференции, 11–16 марта 2014 года. Уралистика / под ред. доц. Н. Н. Колпаковой. СПб. : Филологический факультет СПбГУ, 2014. С. 29.
6. *Ковалева С. В., Родионова А. П.* Традиционное и новое в лексике и грамматике карельского языка (по данным социалингвистического исследования). Петрозаводск: ИЯЛИ КарНЦ РАН, 2011. 137 с.
7. *Макаров Г. Н.* Карельский язык // Языки народов СССР. М., 1966. Т. 3. С. 61–80.

Перспективы и реалии решения жилищного вопроса ученых

С. В. Садовников

Институт биохимии и генетики Уфимского научного центра РАН,
научный сотрудник

Одним из социально значимых вопросов для научных работников, в первую очередь молодых ученых, является решение жилищной проблемы. Как известно, для ученых – работников организаций, подведомственных ФАНО России, – существует несколько вариантов улучшения жилищных условий.

Во-первых, молодые ученые могут получить государственные жилищные сертификаты для приобретения жилья за счёт средств федерального бюджета (федеральная программа «Жилище» на 2011–2015 гг.). В рамках данной программы за период ее существования в Институте биохимии и генетики УНЦ РАН было получено 19 сертификатов. Однако, к сожалению, сроки действия данной программы заканчиваются в этом году и новая редакция федеральной целевой программы «Жилище» на 2016–2020 годы до сих пор не принята. Таким образом, перспективы данной программы пока остаются открытыми.

Кроме преимуществ, которые имеют молодые ученые в решении жилищного вопроса, необходимо сказать и о проблемах, с которыми они сталкиваются при получении сертификатов. В настоящее время отсутствуют доступные (адекватные, удовлетворяющие требованиям научных сотрудников) ипотечные программы, которые были ранее. Так, в 2014 году прекратил существование ипотечный продукт АИЖК «Молодые ученые». Ничего другого взамен него в настоящее время не предложено. Данная ситуация беспокоит молодых ученых, так как денежной суммы, выделяемой в рамках сертификата, недостаточно для покупки жилья без привлечения заемных средств. Высокие ставки и низкие доходы молодого ученого не позволяют взять ипотеку на предлагаемых банками условиях. Ипотечные продукты с государственной поддержкой распространяются только на первичное жилье, что противоречит самой программе «Жилище». Данную проблему необходимо срочно решать.

Во-вторых, работники ФАНО и подведомственных организаций имеют возможность обеспечения специализированным жилищным фондом в соответствии с разделом IV Жилищного Кодекса РФ (при условии создания специализированного жилищного фонда и наличия свободных специализированных жилых помещений). В рамках данного направления Уфимским научным центром были закуплены квартиры и построен 102-квартирный жилой дом на территории академгородка. Квартиры в ближайшее время

будут заселены. Дом был построен за счет средств, выделенных РАН. Между тем, денег на реализацию и постройку новых жилых зданий в бюджете ФАНО не заложено, поэтому данная возможность решения жилищных проблем ученых, вероятно, будет утрачена.

В-третьих, в соответствии с федеральным законом № 161 «О содействии развитию жилищного строительства и создании Фонда развития жилищного строительства» могут создаваться жилищно-строительные кооперативы (ЖСК). В рамках создаваемых ЖСК возможно строительство домов с привлечением средств членов кооператива. Подобные кооперативы рассчитаны на строительство жилья эконом-класса различной комфортности: квартиры в многоквартирном доме; таун-хаусы; индивидуальные жилые дома. К сожалению, данная программа в Уфимском научном центре не была реализована. И это при том, что нуждаемость в таком виде улучшения жилищных условий имеется во всех подразделениях Уфимского научного центра РАН. Так, только в Институте биохимии и генетики 24 сотрудника изъявили желание вступить в ЖСК. Централизованно были сформированы списки работников всех институтов и подразделений Уфимского научного центра, изъявивших желание вступить в ЖСК и приобрести квартиры или дома на различных условиях. Эти списки через президиум Уфимского научного центра были отправлены в РАН. Развитие ЖСК позволило бы улучшить жилищные условия различным категориям ученых, и прежде всего старшему поколению.

В заключение хотелось бы отметить, что 2015 год будет решающим в разработке ФАНО новых программ для решения жилищных проблем ученых. Хочется верить, что разрабатываться они будут с учетом всех возрастных категорий научных работников.

Вовлечение молодых ученых в профсоюз

М. А. Севостьянов

Институт металлургии и материаловедения РАН, Москва
cmakp@mail.ru

Вовлечение молодых ученых в профсоюз должно быть целью молодежной политикой. Для этого во всех организациях профсоюза должна целенаправленно вестись работа по защите социально-экономических прав и интересов работающей молодежи, повышению уровня ее информированности и организованности, т. е. вестись подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми в интересах дальнейшего развития, укрепления и повышения эффективности деятельности профсоюза.

Для этого необходимо поставить в приоритет работы профсоюза целый ряд мер, некоторые из них приведены ниже.

Следует добиваться поддержки профсоюзов со стороны администрации организаций, их действий по защите прав и интересов работающих, осуждению фактов противодействия объединению работников в профсоюзы, заключению коллективных договоров.

Максимально эффективно использовать возможности различных совещаний, семинаров, форумов, конференций и других массовых мероприятий, проводимых органами власти, общественными организациями для работников, чтобы выступить перед собравшейся аудиторией, разъяснить точку зрения и позицию профсоюза по обсуждаемой проблематике, призвать к совместным действиям.

Проведение учебных постоянно действующих семинаров для молодых ученых, которые оценивают профсоюз как самостоятельную организацию, их объединяющую, помогающую в получении необходимых знаний, информации, в формировании кадрового резерва из числа подготовленной и обученной молодежи.

Меры по усилению гласности и узнаваемости профсоюза: выступления его руководителей в средствах массовой информации, сайты, подготовка и распространение листовок, буклетов, учреждение наград и призов победителям конкурсов, поздравления с праздником, независимо от профсоюзной принадлежности, активное использование профсоюзной атрибутики на бланках писем и т. д.

Координация деятельности организаций профессионального союза по вопросам защиты социально-экономических прав и трудовых интересов молодежи.

Содействие расширению законодательных гарантий, прав на учебу, труд, жилье, участие в решении производственных задач, достойную заработную плату, полноценный отдых и досуг.

Оказание помощи профсоюзной молодежи в реализации ее общественно-полезных инициатив и интересов, содействие формированию у молодых ученых самостоятельности в решении непростых и важных жизненных вопросов.

Профессиональный рост, решение социальных проблем, лоббирование интересов молодых ученых перед администрацией, решение материальных проблем совместно с администрацией и профкомом, культурно-массовая и спортивная работа, льготное или бесплатное обучение в системе профобразования.

Если все это сделать, то молодые ученые пойдут в профсоюз. Наличие молодежи принесет положительные результаты как для самой молодежи, так и для профсоюзного движения в целом.

Куда пойти работать научному сотруднику, или Конкуренция за рабочую силу в науке

Т. А. Сибгатуллин

Казанский институт биохимии и биофизики КазНЦ РАН,
научный сотрудник, timsdance@mail.ru

Выбор места работы – процесс сугубо личный. Каждый использует свободу этого выбора по-своему.

Сейчас (как и раньше) смена места работы в научной среде или уход из науки в большинстве случаев происходит по инициативе самого ученого. В скором будущем велика вероятность введения системы, продвигаемой руководством ФАНО, когда финансирование госзаданий будет осуществляться на конкурсной основе, а бюджетный фонд заработной платы института будет рассчитан только на руководителей подразделений, научно-вспомогательный и ненаучный персонал. Тогда периодически будут появляться научные подразделения, не получившие финансовую господдержку. А значит, появятся и научные сотрудники, вынужденные искать новое место работы. Результатом должно стать повышение мобильности и конкуренции в среде научных сотрудников. Но вероятен и негативный эффект – усиление оттока кадров из научной среды в более привлекательные ненаучные области. Как препятствовать развитию негативного сценария? Ведь даже без нововведений в системе финансирования научных организаций в силу демографического фактора будет в ближайшие годы нарастать конкуренция за рабочую силу с другими отраслями.

Идея – создать «биржу научного труда» федерального масштаба с базой наукоемких вакансий, в первую очередь внутри системы ФАНО, но также и в любых других организациях. Но обязательное условие – вакансии должны быть с научно-исследовательской составляющей, соответствовать не только уровню высшего образования, но и уровню компетенции сотрудника с ученой степенью.

Цель – обеспечить контролируруемую возможность для научных сотрудников не покидать область своей высокой компетенции даже в случае неудачи с очередным продлением срочного контракта в рамках учреждений, подведомственных ФАНО, или в системе учреждений высшего образования. Если ФАНО сумеет создать конкурентоспособные зарплаты и условия труда, тогда всегда будет пул научных кадров, готовых вернуться в научно-исследовательские институты, но уже с богатым опытом прикладных исследований и полезными контактами.

Таким способом можно добиваться, чтобы число ученых не сокращалось. Но для того чтобы оно стало устойчиво увеличиваться, потребуется поэтапная программа.

Пока каждый руководитель института (лаборатории) решает эти проблемы по-своему, а общей системы в масштабах ФАНО – РАН не выработано.

Первый этап в конкурентной борьбе за будущие кадры начинается со школы. Нужно заинтересовать научной деятельностью и создать положительный образ ученого среди школьников, когда решается вопрос, куда и зачем идти учиться после школы. Существуют коммерческие развлекательные проекты наподобие «дома занимательной науки и техники». Но есть и конкурирующие проекты, продвигающие рабочие специальности, наподобие KidSpace. Учреждения, подведомственные ФАНО, стараются не отставать. Есть яркие примеры мероприятий и программ. Срабатывает. Глаза детей горят. Как пример, в нашем институте для школьников в рамках празднования Международного дня растений проводятся экскурсии по лабораториям с целью показать, что биологией можно увлекаться не только для того, чтобы поступить в медицинский университет.

Второй этап – обеспечить места в аспирантуре и ее сопровождение (финансирование). Здесь надо только не забывать вкладываться в качественное обучение аспирантов. Не все аспиранты гении, поэтому процесс самообразования полезно сопровождать высококласными спецкурсами и практическими школами (только не путать с нынешним форматом молодежных школ-конференций, в большинстве своем не предполагающих получение практических навыков работы). Нет необходимости каждому институту держать штат преподавателей по множеству дисциплин (включая специальность). Пусть особенностью обсуждаемой сейчас «научной аспирантуры» станет возможность дистанционного on-line обучения у признанных специалистов с педагогическими способностями. Роль ФАНО в этом случае заключается в техническом обеспечении работы площадки спецкурсов и финансовой мотивации лекторов (например, дополнительные бонусы за востребованность курсов).

Третий этап – создать комфортные условия для молодого сотрудника (в первую очередь зарплата и жилье), чтобы ему захотелось остаться работать после аспирантуры. По обеспечению жильём механизмы есть. Зарплату увеличить вроде обещают. Только бы не допустить перекаса зарплат между регионами и центром.

Четвертый этап – поддержание мобильности научных кадров в разумных пределах полезно. Только необходима оперативная открытая платформа для размещения и поиска доступных вакансий по всем регионам России. Открытость должна быть как для работодателей, так и для работников с автоматическим оповещением о новых вакансиях в рамках его компетенций. В рамках этой же платформы можно реализовать открытое информирование о конкурсах по приему в аспирантуру, а также о конкурсах на замещение должностей.

Молодежная кадровая политика и роль советов молодых ученых

Е. В. Степанова

Совет молодых ученых РАН, Москва

Молодежь является основным ресурсом развития не только научного учреждения, но и страны в целом. Благодаря перспективам научного и профессионального роста и наибольшей социальной активности, молодежь составляет самую динамично развивающую свой потенциал группу. Роль советов молодых ученых (СМУ) в каждой организации состоит исключительно в поддержке молодежи на пути к достижению самых передовых научных результатов, а также в устранении проблем различного характера на пути молодого ученого к вершинам научной карьеры.

Молодежь в силу возраста находится в состоянии постоянного выбора: нравственного, профессионального, идейного; а также в постоянном поиске места в системе общественных отношений как внутри своей организации, так и внутри более широкого профессионального сообщества. В связи с реформированием системы образования и науки в России особую актуальность приобретает развитие СМУ научных организаций, как средства привлечения и сохранения молодежи в кадровом составе научных институтов, что необходимо для обеспечения преемственности в процессе получения и внедрения научных результатов, сохранения ведущих научных школ мирового уровня, поддержания экономической конкурентоспособности.

Анализ состояния научных организаций ФАНО посредством опроса молодых ученых и специалистов

Один из основных аспектов, характеризующих состояние науки, – это состояние организаций. Мировой опыт оценки результативности организаций показывает, что качество результатов тем выше, чем лучше организованы процессы, обеспечивающие и сопровождающие основную профильную деятельность.

Основные процессы, по которым проводилась оценка состояния научной организации:

- базовое обеспечение,
- обеспечение оборудованием,
- обеспечение доступа к научной литературе и информации,
- обеспечение кадрами.

Методика исследований. Для получения оценки применен способ, базирующийся на анонимном опросе молодых ученых, трудящихся в научных организациях. Для каждого из выбранных процессов был составлен вопросник, который позволяет оценить качество указанных процессов.

Каждый процесс оценен по трем категориям:

1 категория – хорошее состояние процесса,

2 категория – приемлемое,

3 категория – плохое.

Для оценки качества каждого процесса сформированы 3–5 критериев, по каждому из которых сформулирован вопрос с формулировкой ответа, соответствующего характеристике качества в шкале от 1 до 3.

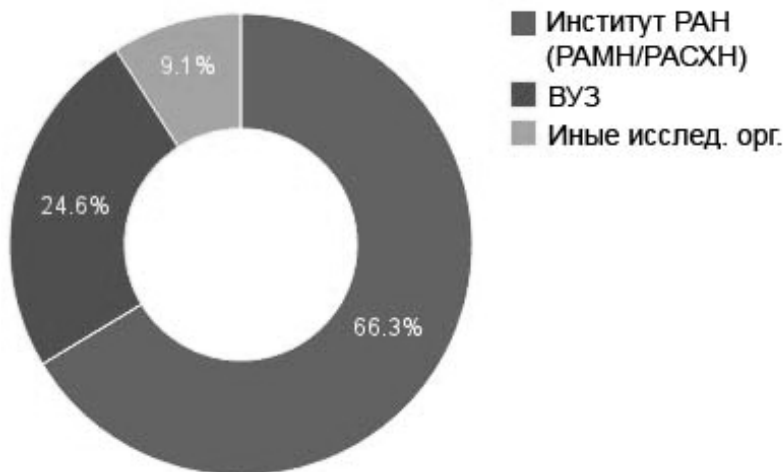
Каждый процесс оценен, исходя из оценок по критериям путем последовательной матричной (логической) свертки оценок по критериям. В результате получаем оценку качества 4 процессов каждой из организаций:

$$\{ N_{\text{базов.}}; N_{\text{инф.}}; N_{\text{оборуд.}}; N_{\text{кадры}} \},$$

где $N_i \in \{1 - \text{хорошо}; 2 - \text{приемлемо}; 3 - \text{плохо}\}$

Далее использованы стандартные приемы классификации на базе оценки расстояния оценок каждой организации до организации с хорошим качеством процессов, имеющей оценки (1; 1; 1; 1). То есть к первой категории будут относиться организации, имеющие хорошие оценки по каждому процессу.

Характеристика молодых ученых, принявших участие в опросе. Всего в опросе приняли участие 1661 молодых сотрудников – ученых. Также приведем «портрет» типичного участника опроса:



Возраст: от 30 до 35 лет

Степень: кандидат наук

Стаж: 7–10 лет

Статус: работает в группе под руководством

В каком федеральном округе находится ваша научная организация?	Количество респондентов
ЦФО	398
СЗФО	163
УрФО	163
ДвФО	154
СФО	126
ПФО	50
ЮФО	32
СКФО	10
КФО	2

Наименование отделения РАН, к которому относится организация	Всего моло- дых ученых	Приняло участие, %
– наук о Земле	724	32,73
– биологических наук	1443	19,96
– математических наук	612	8,82
– физических наук	1561	8,58
– историко-филологических наук	425	9,65
– химии и наук о материалах	1427	7,64
– общественных наук	497	5,63
– энергетики, машиностроения, механики и процессов управления	716	6,56
– нанотехнологий и информационных техно- логий	549	6,92
– глобальных проблем и международных от- ношений	136	5,15
– физиологии и фундаментальной медицины	339	8,26
ВСЕГО	8429	

Анализ качества процессов обеспечения научной деятельности

Основной результат первичной обработки данных: из 1098 организаций к «хорошим» можно отнести только 9 (у этих организаций по всем 4 процессам мы имеем не менее 2 оценок «хорошо» и «приемлемо» по остальным двум критериям). Поэтому рамки 1-й категории были расширены.

Общая оценка организаций

Категории	Оборуд.	Кадры	Информ.	Базовое	Итоговая оценка
1-я	75	26	31	108	74 (6,8%)
2-я	271	294	223	248	357 (32,5%)
3-я	752	778	844	742	667 (60,7%)

Оценка по региону (на примере ЦФО)

Категории	Оборуд.	Кадры	Информ.	Базовое	Итоговая оценка
1-я	41	3	6	16	13
2-я	104	108	50	112	137
3-я	253	287	342	270	248

Качество процессов в организациях



Неотъемлемая часть работы СМУ – участие в решении кадровых вопросов в научных организациях, такие полномочия необходимо не только формально, но и реально закрепить за советами молодых ученых для защиты кадрового потенциала российской науки.

Развитие профсоюзного туризма как одного из перспективных направлений внутреннего туризма в России в современных условиях

С. В. Степанова, М. В. Дьяконова

Институт экономики КарНЦ РАН, Петрозаводск

В современных условиях развитие профсоюзного туризма представляется в качестве значимого направления деятельности профсоюзных организаций, способствующего развитию интеграционных процессов профсоюзных организаций РАН, расширению сотрудничества с другими профильными профсоюзными организациями и предоставлению возможностей организации недорогого, но качественного отдыха в России членам профессиональных союзов. Вместе с тем в некоторой степени утеряны традиции организации профсоюзного туризма в современной России, в этой связи актуален и необходим для рассмотрения передовой опыт его организации в советский период времени. Проведенные социологические опросы подтвердили значимость и своевременность развития данного направления.

В рамках XIX Поволжской ассамблеи Профсоюза работников РАН, проходившей 16–20 июня 2014 года в пос. Новоабзаково Республики Башкортостан, был проведен социологический опрос на тему «Возможности, проблемы и перспективы развития профсоюзного туризма» среди профсоюзных лидеров, всего в опросе приняли участие 61,6 % от общего числа участников. Подавляющее большинство профсоюзных лидеров (60 %) подтвердили свое участие в туристских поездках, организованных по профсоюзной линии. Большинство опрошенных ездили по профсоюзной линии по России – 32,4 %, в поездках за рубеж в разные периоды принимало участие 5 % от числа опрошенных, такой же процент опрошенных ездили по своему региону. Более 80 % опрошенных выразили уверенность в перспективности развития данного направления в современных условиях. Основными препятствиями для развития профсоюзного туризма являются как проблемы общего характера (отсутствие средств – 54 %, организаторов – 32 %), так и личного (низкая заработная плата – 22 %, недостаток времени, желание отдыхать за рубежом).

Практически все опрошенные (97,1 %) выразили желание посетить Карелию, из них 41,2 % уже бывали в Карелии. Среди основных причин, почему респонденты хотели бы увидеть Карелию, можно назвать: интерес познакомиться с другой природой и культурой (65,4 %), красота природы (26,9 %).

В апреле – мае 2015 года был проведен анкетный опрос на тему «Перспективы развития профсоюзного туризма» среди членов первичных профсоюзных организаций КарНЦ РАН, всего было опрошено 43 респондента,

что составляет примерно 10 % от общего числа членов профсоюза КарНЦ РАН. При распределении по гендерному признаку были получены следующие результаты: мужчины – 32,6 %, женщины – 67,4 %.

Ранее принимали участие в туристических поездках по профсоюзной линии 20,9 % опрошенных. Из них более 55 % ездили по России, по своему региону – 44 %.

Считают перспективным развитие профсоюзного туризма 62,8 % респондентов. Среди основных причин, препятствующих развитию профсоюзного туризма, были названы: отсутствие финансирования – 39,5 %, отсутствие инициативы – 26,9 %, также были названы отсутствие информации, непроработанность маршрутов и личная занятость.

Большинство опрошенных (72,1 %) хотели бы принять участие в поездках, организованных профсоюзом. По туризму внутри Республики Карелия большинство опрошенных хотели бы посетить национальные парки (15,4 %), активные туры (12,1 %), монастыри (10,1 %) от общего числа ответивших. Наиболее перспективными направлениями по России являются: Золотое кольцо (22,1 %), туры по Волге (12,8 %) от общего числа ответивших. Также примерно 6,7 % от общего числа ответивших хотели бы в рамках профсоюзного туризма посетить другие страны: Финляндию, Норвегию, Исландию, страны центральной Европы, Прибалтику, Чехию.

Сравнивая полученные результаты, необходимо отметить, что достаточно высок процент тех, кто ранее принимал участие в туристических поездках, организованных профсоюзом. Большинство опрошенных считают перспективным развитие профсоюзного туризма. Наиболее серьезными препятствиями являются отсутствие финансирования и организаторов. В результате можно сделать вывод, что при желании возможно решить вышеописанные проблемы, тем более что существует достаточное разнообразие маршрутов как внутри Республики Карелия, так и по России.

О развитии спортивно-оздоровительной работы в Коми научном центре УрО РАН

Н. А. Тарабукина

Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера,
Коми НЦ УрО РАН, Сыктывкар, nadandtar@mail.ru

Человеку достаточно заниматься спортом 150 минут в неделю, чтобы поддерживать свое здоровье и находиться в хорошей физической форме. Это выявили в ходе исследований канадские ученые из Королевского университета г. Торонто. Изучив 2324 мужчин и женщин в возрасте от 18 до 64 лет, они пришли к выводу, что даже единственная тренировка в неделю компенсирует вред от малоподвижного образа жизни [1].

Состояние спортивно-оздоровительной работы

Активизация спортивного направления в работе Профсоюза Коми научного центра УрО РАН началась недавно, с 2011 года, после длительного периода затишья 1990-х – начала 2000-х годов. Ежегодно расширяется линейка спортивных мероприятий, что способствует приобщению сотрудников институтов Коми научного центра и членов их семей к регулярным занятиям физкультурой. Для популяризации массовых видов спорта (лыжи, волейбол, настольный теннис, плавание, бадминтон, фитнес) создан сайт «Спорт в Коми научном центре» (<https://sites.google.com/site/komisportsport/>).

Профсоюзом Коми НЦ составляется календарный план спортивных мероприятий, организован спортивный комитет, в который входят представители от каждого института или отдела.

Ежегодно проводятся новые соревнования между институтами Коми НЦ, что способствует здоровому спортивному азарту, повышению сплоченности внутри коллективов, укреплению связей между институтами и различными подразделениями, обмену научным опытом и идеями, которые могут послужить толчком для развития междисциплинарных исследований.

Появляются и возрождаются традиции, такие как ежегодные соревнования «Академическая лыжня». С проведением «Академической лыжни» за последние четыре года наблюдается рост участников соревнований среди сотрудников институтов Коми НЦ (рис. 1). Интересно наблюдать за соотношением числа участников от института к общей численности этого института (рис. 2, по данным за 2015 год), можно видеть, какие институты более активны в спорте. Результаты протоколов показывают повышение уровня подготовки сотрудников из года в год.

По итогам отборочного тура «Академической лыжни» формируется команда Коми НЦ для участия во всероссийской «Академиаде РАН» по

лыжным гонкам. Участники команды становятся призерами как в индивидуальной гонке, так и командном зачете.

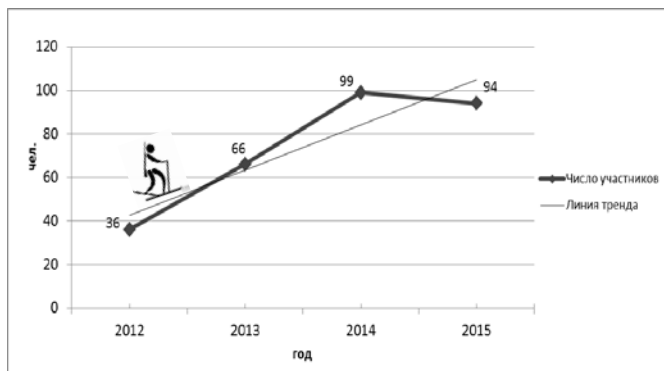


Рис. 1. Количество сотрудников Коми НЦ УрО РАН, принимающих участие в «Академической лыжне» с 2012 по 2015 годы

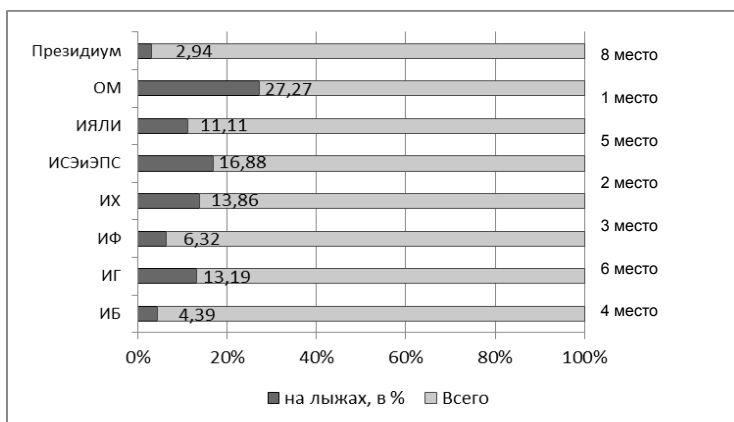


Рис. 2. Процентное отношение числа участников «Академической лыжни» от института к общей численности этого института за 2015 год (ОМ – отдел математики, ИЯЛИ – Институт языка, литературы и истории, ИСЭиЭПС – Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера, ИХ – Институт химии, ИФ – Институт физиологии, ИГ – Институт геологии, ИБ – Институт биологии)

Проведение всероссийской «Академиады РАН» также показывает рост числа команд, представляющих все отделения РАН и участвующих в соревнованиях: с 8 команд в 2007 году до 20 команд в 2015 году [3]. Лыжи – пока единственный вид спорта, по которому проводятся соревнования в рамках возрожденных после перестройки акадеиад.

В 2014 году Территориальная профсоюзная организация (ТПО) Коми НЦ УрО РАН на высоком уровне провела в Сыктывкаре VIII всероссийскую зимнюю академию по лыжным гонкам. Соревнования проходили на Республиканском лыжном комплексе имени Раисы Сметаниной (Раиса Петровна Сметанина, род. 29 февраля 1952 г., село Мохча, Коми АССР, – четырехкратная олимпийская чемпионка, прославленная советская лыжница, заслуженный мастер спорта СССР, 1976). Это небольшой, но ценный для нас опыт. Благодаря академии, включенной в республиканский календарь спортивных мероприятий, мы расширили деловые контакты с администрацией города и республики, сделали Коми НЦ более узнаваемым среди спортивной общности.

Традиционными также стали занятия в плавательном бассейне, турниры по волейболу и настольному теннису.

Научные сотрудники не только участвуют в спортивных соревнованиях, но подходят к ним с аналитической и даже научной точки зрения. Например, научный сотрудник Института геологии Коми НЦ Б. А. Макеев во время соревнований по волейболу провел статистику членов своей команды, сделав на каждого игрока личную карточку (рис. 3). По его словам: «Данная статистика помогла на цифрах, а не на эмоциях критиковать полезность игроков в команде, выявить, кто из команды является атакующим игроком, а кто хорошо раздает пас. Зная свои слабые места, игроки могли поработать над ошибками, а команда выработать тактику, чтобы раскрыть свой потенциал. Ну и в целом это дополнительная реклама, популяризация здорового, спортивного образа жизни». Такой подход позволил команде ИГ Коми НЦ в 2015 году занять 1-е место в первенстве Коми научного центра по волейболу.



Рис. 3. Пример карточки игрока команды Института геологии по волейболу

Анализ протоколов спортивных соревнований в Коми НЦ за последние пять лет выявил, что сотрудники институтов с гуманитарным направлением неактивно участвуют в спортивных мероприятиях или показывают менее высокие результаты, чем их коллеги из институтов естественнонаучного профиля. Возникает вопрос: «Возможно, склад ума влияет и на физическую подготовку, и наоборот?».

О спортивных успехах своих сотрудников директора институтов Коми НЦ упоминают на итоговых собраниях коллективов и по мере возможности оказывают поддержку в проведении спортивных мероприятий. Информация о всех спортивных мероприятиях в Коми НЦ размещается на спортивном сайте.

Спорт не мешает заниматься научной деятельностью. В 2014 году двое сотрудников Института химии и Института языка, литературы и истории Коми НЦ, участвующие во всех спортивных мероприятиях научного центра, с успехом защитили свои кандидатские диссертации.

Кроме спортивных соревнований, ТПО Коми НЦ организует отдых для сотрудников и членов их семей на спортивных комплексах Сыктывкара, где можно покататься на лыжах и санках-ватрушках. Здесь люди общаются в дружественной атмосфере, создается хороший психологический климат. Такие мероприятия делают коллектив более сплоченным, развивают корпоративную культуру, укрепляют семейные ценности.

ТПО Коми НЦ и первичные организации поддерживают активность сотрудников в занятиях спортом. Существует система стимулирования для членов профсоюза: предоставление скидок на прокат инвентаря, абонементы в спортзалы и бассейны Сыктывкара; компенсируются расходы на участие во всероссийской академии РАН.

Проблемы организации спортивно-оздоровительной работы

1. Из-за отсутствия собственных спортивных площадок необходимо арендовать залы города. Многих сотрудников не устраивает месторасположение залов.
2. В Коми НЦ нет секций, где можно постоянно тренироваться. Пока возможно только собрать группу желающих и самостоятельно тренироваться.
3. Есть недостаток мотивации к занятиям спортом: бывает, сотрудников трудно «вытащить» с работы (хотя она и сидячая), чтобы начали заниматься спортом.

Перспективы организации спортивно-оздоровительной работы

1. Добиваться включения в коллективные договоры институтов Коми НЦ положений о дополнительном финансировании спортивно-оздоровительной деятельности в институтах из внебюджетных средств.

На сегодняшний день только в коллективном договоре Института химии прописаны такие положения. Необходимо добиваться, чтобы и в других институтах руководство пошло навстречу.

2. Поиск новых форм спортивно-досуговых мероприятий, вовлечение в них большего числа сотрудников. Например, проведение ГТО, спортивные соревнования «Мама, папа, я – спортивная семья», проведение утренних зарядок на местах, проведение летних прогулок на свежем воздухе на велосипедах и т. п.

Литература

1. *Радов З.* Заниматься спортом один раз в неделю вполне достаточно // Комсомольская правда. Здоровье [Электронный ресурс]: <http://www.kp.ru/daily/26096/2995077/>.
2. Урок 3. Занятия физической культурой и спортом // Интеллектуальный клуб 4BRAIN. Здоровый образ жизни [Электронный ресурс]: <http://4brain.ru/zozh/sport.php>.
3. Академиада РАН по лыжным гонкам [Электронный ресурс]: <http://www.inp.nsk.su/tradeunion/activity/sport/Academiada/index.ru.shtml>.

Роль правовой грамотности научной молодежи в процессах реформирования российской науки

Ю. А. Фадеева

Институт химии растворов им. Г. А. Крестова РАН, Иваново
jaf@isc-ras.ru

В последнее время в стране реализуются масштабные реформы науки, образования, медицины. Необходимость реформ в этих (и многих других) областях в большинстве случаев не вызывает сомнения. Однако ответом на реформы стали массовые акции протеста ученых, врачей, преподавателей, а отзывы на реформы сложно назвать позитивными.

В чем же дело?

Неужели протестующие, часто весьма осведомленные люди, несомненные специалисты в своем деле, не понимают необходимости реформ? Или неужели действительно авторы реформ воодушевлены идеями окончательного разгрома российской науки, образования, медицины?

Не хочется верить в правдоподобность ни одного из этих предположений.

В настоящее время в прессе и в среде научной общественности ведутся многочисленные дискуссии («Зачем все это было надо?»), обсуждаются положительные и отрицательные моменты проводимой реформы. Но... собака лает, а караван идет. И современной научной молодежи приходится выживать в условиях этой реальности.

Реализация целенаправленной молодежной политики в сфере защиты социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи в последние годы стала одним из приоритетных направлений деятельности профсоюзных организаций всех уровней. И одним из основных препятствий на этом пути встает пресловутый кадровый вопрос. Нужна ли подготовка квалифицированных управленческих кадров в академической среде, как, впрочем, и в любой другой сфере деятельности в нашей стране, – вопрос риторический. Несомненным является то, что повышение уровня правовой грамотности научной молодежи позволит ей лучше ориентироваться в наше беспокойное время и более активно участвовать в происходящем.

«Поголовная» правовая грамотность – это, конечно, хорошо. Правовая грамотность населения в целом является неотъемлемым условием благополучия любого государства. В идеале мы должны не встраиваться в существующие несовершенные схемы, а перестраивать их под задачи развития науки, технологий, промышленности, совершенствуя нормативную базу.

Но все-таки было бы более продуктивно, чтобы этими вопросами занимались профессионалы. Скорее всего, вопрос состоит не в тотальном правовом обучении молодежи научных организаций ФАНО, а в целом в подготовке качественных управленческих кадров, знакомых со спецификой данной области.

И тут возникает задача подготовки квалифицированных управленческих кадров в академической среде. Это должны быть сильные ученые в своей области, обладающие широким научным кругозором, имеющие навыки организационной работы. Таких людей действительно надо готовить.

На сегодняшний день, к сожалению, роль молодежи в профкомах первичных профсоюзных организаций, особенно в небольших «отдельно стоящих» институтах, сводится к «культурно-массовой работе» и практически не затрагивает решения серьезных правовых проблем деятельности институтов. А доля молодежи в академических институтах в последние годы возросла.

Возможно, с точки зрения права, молодежь не знает, когда, где и как она может защищать и отстаивать свои интересы.

В последние годы очень активно проводятся кампании по вовлечению молодежи в орбиту активной общественно-политической жизни как на федеральном, так и на региональном уровне: создание молодежных (экспертных, консультационных, координационных) советов при президенте (Государственной Думе, полномочном представителе президента, губернаторе, мэре и т. д.), создание молодёжных парламентов, координационных советов при различных профсоюзах.

Однако КПД этих структур близок к нулю.

Создание дополнительных структур в профсоюзных организациях академических институтов, молодежных советов является дублированием уже созданных советов молодых ученых и специалистов. Фактически функции этих советов включают защиту социальных и профессиональных интересов молодых ученых.

В целом поддержка молодых ученых сейчас достаточно мощная, особенно с точки зрения социальной защищенности: выдается служебное жилье, жилищные сертификаты, имеются возможности получения грантов, в том числе на поездки на конференции и стажировки...

Вопрос справедливого и объективного распределения грантовой поддержки, надо признать, возникает часто, но это проблема российского общества в целом...

Однако недостаточная компетентность молодежи в правовых вопросах – это не самое главное. Гораздо важнее, что молодежи неинтересно и некогда разбираться во всем происходящем. Нужно заниматься непосред-

ственной работой, писать гранты, писать статьи, т. е. нужно завоевывать свое место в научной среде.

Селекция профсоюзных кадров – задача не простая. Мало воспитать, научить, найти специалистов, надо еще и мотивировать их к работе в профсоюзе. Если в бизнесе мотивация очевидна (лучше работаешь – больше получаешь, быстрее продвигаешься по карьерной лестнице), то в профсоюзе – абсолютные абстракции.

Проблема мотивации неразрывно связана с отсутствием идеологической составляющей у молодежи. Если наличие идеологии тормозит развитие науки как сферы познания, то развитие общественной сферы вряд ли возможно без создания идеологической базы.

Научные гранты в Российской Федерации: социально-правовые аспекты молодежной политики

А. П. Филиппов,

член президиума ЦС Профсоюза работников РАН, С.-Петербург

История вопроса. Зарубежный опыт

Молодые исследователи – студенты вузов, аспиранты и соискатели, научные работники без степени – всегда получали и получают низкую заработную плату. Во всех странах мира она заметно ниже средней заработной платы по стране. Один из способов смягчения ситуации – выделение молодым исследователям дополнительных средств в виде грантов, призов или стипендий. Данная форма используется во всем мире и не является чем-то новым для России.

В Советском Союзе лучшие студенты получали повышенные стипендии разных уровней, в том числе такие большие по величине, как ленинская стипендия. Правда, назначались они в основном за успехи в учебе, но часто учитывались и достижения студента в исследовательской работе. Для молодых ученых в СССР проводились всевозможные конкурсы и олимпиады научно-исследовательских работ, призами победителей которых были помимо грамот, дипломов и медалей денежные премии. Размер последних иногда был очень высок, составлял полугодовую зарплату молодого ученого. Эти мероприятия охватывали практически все уровни: от вуза или исследовательского учреждения до общесоюзного министерства, от города или региона до союзной республики и страны в целом. Очевидно, что размер премии и количество победителей определялись именно уровнем конкурса. В любом случае это была точечная поддержка, которая уже на городском уровне охватывала единицы молодых ученых из тысяч, а на всесоюзном – единицы из сотен тысяч. Кроме того, обычно это была разовая поддержка, предусматривавшая единовременную выплату. Важное исключение – создание молодежных творческих коллективов, но в этом случае дополнительное финансирование на повышение заработной платы не предусматривалось.

Последствия кризиса 90-х

Глобальный – политический, экономический, социальный – кризис в СССР и последующий распад страны привели к кардинальному изменению ситуации в научной сфере. Финансирование научных исследований упало в разы. Соответственно резко уменьшилась реальная заработная плата научных сотрудников. Положение усугублялось постоянными задержками ее выплат. Катастрофически не хватало денег на проведение исследований и на поддержание нормального уровня функционирования институтов и кон-

структурских бюро, администрация которых была вынуждена переводить работников на неполную занятость или отправлять в более или менее длительные коллективные (принудительные) отпуска. Все это привело к массовому оттоку сотрудников из научно-исследовательских организаций. Наиболее страшным было то, что «исход» был неравномерным по возрастным группам: основная масса ушедших и сменивших область деятельности – молодые сотрудники, на которых помимо указанных причин давило полное отсутствие долгосрочных перспектив. Это касается социального обеспечения, возможностей проведения исследований на высоком уровне, осложнений карьерного роста. Последнее было связано с тем, что нарушилась действовавшая в СССР система омоложения научных кадров. Кадровая ситуация усугублялась резким сокращением притока молодых специалистов, выпускников вузов и техникумов, не желавших работать за зарплату, лежащую на грани официального прожиточного минимума.

Доля молодых исследователей в стране резко сократилась. Если при Советской власти с учетом аспирантов около четверти научных сотрудников институтов РАН (АН СССР) были молодыми в возрасте до 28 лет, то уже к середине девяностых годов их доля не превышала 10 %. Не спасло даже «увеличение» молодежного возраста до 35 лет.

Трагичность ситуации видели все, но как не странно первыми реальными действия по ее исправлению предпринимали руководители среднего и низкого уровня. Министерства и руководство РАН на первых порах делали очень немного, обычно продолжая «советскую» практику точечной и разовой поддержки молодых исследователей. Руководители лабораторий и групп, которые продолжали верить в перспективы, поддерживали молодежь из средств договоров и первых появившихся грантов. Поддерживали часто в ущерб более опытным и возрастным сотрудникам, нарушая принципы одинаковой оплаты за равный труд. Администрации институтов из скудных средств устанавливали надбавки за «молодость» (всем) и «стипендии» (лучшим). Ясно, что эти меры лишь приостановили исход молодежи, поскольку в большинстве случаев возможности завлабов и директоров были невелики, и в среднем академическом институте не превышали 50 % нищенского оклада младшего научного сотрудника той поры.

Необходимо отметить одно важное обстоятельство, поскольку, на наш взгляд, оно продолжает действовать и в настоящее, заметно более благоприятное время. В начале и середине девяностых наибольшими финансовыми и возможностями располагала не очень большая группа лидеров, которые были либо широко известны за рубежом (возможность получения инвалютных грантов и оформления стажировок для молодых ученых), либо имели выход на административный ресурс (возможность получения дополнительного и иногда значительного финансирования под «конкретные» задачи). Ясно, что положение молодого исследователя заметно отличалось в лучшую сторону от среднестатистического, если он имел счастье рабо-

тять под руководством такого лидера, особенно если тот еще и совмещал в одном лице указанные выше качества. Но тут встают очень серьезные вопросы. Всегда ли в этих группах получали более качественные научные результаты, по сравнению с тем, чего добивались в других командах? Насколько ли были важны эти исследования для России?

Перемены двухтысячных, подходы к преодолению демографического кризиса в российской науке

Из кризиса 1998 года российская экономика вышла достаточно быстро, и начался ее пусть и не бурный, но устойчивый рост. Этому способствовали реформы начала двухтысячных и высокие цены на нефть: 50 – 60 долларов за баррель (2004–2008) и около 100 долларов за баррель (2009–2014). Стабилизировался финансовый рынок. У правительства РФ появились некоторые возможности для улучшения положения в научной сфере.

Руководство страны видело трагическое положение с кадрами в науке. Было ясно, что если ничего не предпринимать, то через непродолжительное время российская наука умрет естественной смертью. Действительно, к началу «пилотного» проекта средний возраст научных сотрудников академических институтов приближался к 60 годам. Одной из задач повышения окладов сотрудников РАН в ходе «пилотного» проекта было именно исправление демографической ситуации – удержание, а может быть и привлечение молодых исследователей. Надо отметить, что в первые годы после введения новой системы оплаты труда в РАН старение академических институтов остановилось. Параллельно предпринимались и другие шаги для омоложения научных кадров России. Вероятно, одним из основных мероприятий в этом направлении было изменение в политике распределения научных грантов, которые должны были поддерживать молодых специалистов. Были выбраны два пути.

Во-первых, руководители заявок обязаны включать в состав исследовательской группы молодых специалистов. Например, в заявках РФФИ и РГНФ появился специальный пункт, учитывающий количество молодых исследователей в творческом коллективе. Однако включать молодежь в состав команды не означает, что нужно платить ей. Поэтому были приняты соответствующие меры. В частности, одно из финансовых требований РНФ – выплата молодым специалистам (студентам, аспирантам, молодым исследователям, молодым кандидатам наук) строго определенной доли фонда оплаты труда.

Во-вторых, резко увеличилось количество стипендий, грантов и программ для молодых исследователей.

Рассмотрим для примера ситуацию в Санкт-Петербурге. Практически во всех академических институтах (в данном случае, действительно, в бывших институтах РАН, так как ситуация в учреждениях бывших медицинской и сельскохозяйственной академий заметно отличается) сохрани-

лась в том или ином виде поддержка молодежи, по крайней мере неостепенной. Такая поддержка составляет обычно до половины оклада мнс (6000 руб.). Правительство Санкт-Петербурга каждый год проводит конкурс научных работ студентов (грант в размере 20000 руб.), аспирантов (50000 руб.) и молодых специалистов (100000 и 150000 руб.). Кроме того, при определении повышенных «именных» стипендий обязательно учитывается наличие у претендента научных работ. Фонд поддержки малых форм предпринимательства в научной сфере проводит конкурс персональных грантов по программе «Умник» (400000 руб. на два года) и конкурс проектов по программе «Старт» с обязательным участием молодого специалиста (на три года с финансированием первого года 1000000 руб.). РФФИ организует несколько молодежных программ – работа молодого специалиста в ведущих лабораториях РФ (так называемый трэвелл-гран, 70000 руб. в месяц), «Мой первый грант» (на небольшую группу молодых ученых на два года с финансированием 400000 руб. в год) и гранты для поддержки ведущих молодежных коллективов (на возглавляемую молодым ученым группу численностью до 10 человек на два года с финансированием до 2000000 руб. в год; отмечу – размер «взрослого» гранта всего 500000 руб. в год). Кроме того, уже много лет существуют Президентский молодежный грант (на небольшую группу молодых ученых на два года с финансированием 600000 руб. в год) и Президентская стипендия для молодых кандидатов (и докторов) наук. И т. д., и т. п.

На мой взгляд, количество грантов и стипендий для научной молодежи достаточное, даже большое. Можно с этим не соглашаться, но у специалиста в возрасте 37 лет возможности гораздо меньше. Причем на сегодняшний день многие гранты направлены не только на повышение заработной платы, но худо-бедно обеспечивают проведение исследований.

Подводные камни... и что дальше?

К чему приводит такая направленность грантовой политики в российской науке? Что нас ждет? И, главное, что ждет нынешнюю научную молодежь?

Положительные факторы лежат на поверхности: повышение заработной платы и некоторая финансовая независимость от руководства лабораторий и институтов, возможность проведения самостоятельных исследований, накопление опыта как в написании заявок, так и в руководстве научными исследованиями и научными группами. Все это очень важно, и можно порадоваться за молодых ученых.

Однако есть и отрицательные стороны рассматриваемого явления. Отмечу наиболее, на мой взгляд, существенные.

А всегда ли это конкурсы молодых ученых? Не являются ли эти конкурсы и программы в значительной степени конкурсами научных руководителей? Это касается как непосредственной помощи при подготовке заяв-

ки (ничего плохого в этой помощи не вижу, она необходима), так и часто решения экспертных советов. Действительно, в ходе экспертизы часто учитываются такие показатели, как индекс цитирования журналов, в которых опубликованы работы заявителя, или индивидуальные индексы цитирования. Безусловно, это оценки руководителям, которые выбирают журналы, в которых публикуются молодые ученые, определяют, например, индекс Хирша двадцатилетнего специалиста. (Понятно, что ссылки делают на конкретную научную группу, и блестящий аспирант средненького руководителя будет иметь более низкий индекс Хирша, чем средненький аспирант блестящего руководителя).

Сохраняется точечность поддержки, и молодой специалист, не получающий регулярно рассматриваемой поддержки, находится в очень тяжелой ситуации, поскольку достижения «пилотного» проекта съела инфляция.

Еще одна беда – это, так сказать, «серийность» получения грантов, когда один и тот же молодой исследователь получает все возможные гранты (и часто некоторые из них неоднократно). Вроде бы хорошо, поддерживаются лучшие. Но... При определении победителя конкурса почти всегда учитываются прошлые заслуги. А это могут быть заслуги руководителя (см. выше). Следовательно, попавшему в обойму (скажем, будучи еще студентом второго курса) много легче побеждать.

Существующее распределение молодежных грантов иногда нарушает социальную справедливость, когда за одинаковую работу работники получают разную зарплату. Я знаю примеры, когда один человек работает по шести – восьми грантам. Когда он успевает? Обычно такой исследователь перерабатывает непропорционально получаемому вознаграждению, ущемляя права соседних молодых специалистов. Кроме того, иногда нарушается и закон – за одну и ту же работу работник получает две зарплаты.

Очень важная проблема: что делать по достижении 36-летнего возраста? У «взрослых» грантов заметно другие правила игры. Возникает кризис перехода из «юниорского» возраста? Куда бывшему молодому ученому податься?

Самое главное. Еще раз повторю – поддержка молодежи за счет грантов это хорошо. Однако это наш особый путь. В развитых странах ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ грантовая поддержка любых возрастных групп ученых ограничена. Обычно они получают невысокую, но достойную зарплату. В таких странах зарплата выпускника вуза близка к средней по стране, а в Санкт-Петербурге оклад молодого ученого составляет 1/3 от среднего городского. ЗАРПЛАТУ НАДО ПОВЫШАТЬ, а гранты приложатся (для проведения исследований).

Правовые основы социального партнерства территориального общественного самоуправления и местной власти

И. А. Фомичева,

член ревизионной комиссии Профсоюза работников РАН,
Новосибирск

Современное российское законодательство дает возможность проявлять инициативу жителям территорий жилого сектора и принимать активное участие в формировании планов социально-экономического развития своих территорий исключительно в правовом поле. Законодательством предусмотрен ряд вариантов такого рода участия вплоть до делегирования части полномочий с частью бюджетного финансирования.

Новосибирск – инициатор и ведущий в этой сфере город. В 2015 году отмечается уже 15-летие движения. На его опыте предлагается рассмотреть варианты и перспективы реализации прав и инициатив жителей, принимающих на себя ответственность за будущее своих территорий.

Население, которое, не желая жить плохо, самоорганизуется. Известно, что при резком ухудшении состояния среды обитания любой человек будет искать выход практически на подсознательном уровне. Неразбериха и хаос, но сознание, как известно, определяет быт.

Наш российский разумный менталитет вывел население на создание объединений поселений: домов, дворов, улиц, микрорайонов. Вместе выжить легче. Протестная энергия населения приняла организованную форму: стало формироваться территориальное общественное самоуправление (ТОС). Для населения эта не новая форма деятельности оказалась чрезвычайно подходящей. Напомнили ее депутаты областного совета. Возникшая идея-инициатива вначале развивалась на основе научной поддержки Институтом экономики Сибирского отделения РАН и Новосибирским университетом.

С участием студентов было проведено анкетирование населения с целью выявления наиболее болезненных точек с одной стороны и степень готовности к собственному участию с другой. Население через актив озабочилось приоритетом проблем и определилось с кругом взаимодействия: депутаты всех уровней, представители исполнительной власти района, города, области, правоохранительные органы через участкового уполномоченного, управляющие компании, ветеранские, женские организации, детские учреждения, службы жизнеобеспечения, госпредприятия и бизнес, расположенные на территории.

Качество жизни многосторонне. И повысить его можно совместной работой со структурами разных уровней. Инстинктивно определилась форма

взаимодействия – **партнерство**, что само собой предполагает конструктивное сотрудничество.

В нашем любимом городе процесс осознания важности и ценности зарождающегося массового движения ТОС прошел и у населения, и у власти очень быстро. И мы этим гордимся. Руководство города пошло навстречу, предложив совместную разработку и принятие ряда основных положений: «О старшем по подъезду, дому, улице», «О совете микрорайона». В Советском районе по инициативе главы администрации, доктора социологии, проводились ярмарки общественных организаций, выявляющие степень готовности к конструктивному созидательному сотрудничеству.

Один из удачных начальных вариантов оформления партнерских документов – «комплексный план». У нас в Советском районе он появился, прижился и себя хорошо зарекомендовал. Пример направлений сотрудничества – разделы плана:

- мероприятия ТОС, проводимые совместно с ЖЭУ, УК, отделом благоустройства, школами и клубами, ветеранскими организациями, органами охраны порядка;

- мероприятия, проводимые собственными силами ТОС: культурно-массовые мероприятия, воспитательные, информационное обеспечение, благотворительные акции, спортивные игры и состязания дворовых команд

Согласовано: депутат городского совета, депутат областного совета, депутат ГД, начальник УК, начальник ОБО, директор школы, директор клуба, участковый уполномоченный. Разрабатывается он советом ТОС совместно с различными ветвями и структурами власти, а утверждается конференцией жителей и подписывается главой администрации и председателем ТОС. Постепенно сформировались механизмы реализации и процедуры действия.

МЕХАНИЗМ – «совещания по текущему и перспективному планированию»: советов или ассоциаций ТОС по ранжированию проблем территорий при главе районной администрации по проблемам, выездные встречи-совещания администрации с активом ТОС, консультативный совет при мэре города.

МЕХАНИЗМ – финансовая поддержка через конкурсы и гранты. Мы видим, куда идем, и вместе! Так сказать, учимся хозяйствовать. Лебедь, рак и щука нам не друзья.

МЕХАНИЗМ – подведение итогов партнерского взаимодействия.

Со стороны власти: итоговые районные, городские собрания актива; системное информирование через крупные СМИ; признание достижений и поощрение актива.

Со стороны ТОС: регулярное информирование населения через информационные листки и бюллетени органов ТОС по решению проблем качества жизни, моральное поощрение актива почетными грамотами и благодарностями.

Важным инструментом признания деятельности актива является поощрение. Поощряются только конкретный избранный актив за конкретную работу и по решению совета ТОС. То есть исключается зависимость «я слушаюсь – и меня поощряют». Эта небольшая признательность оборачивается большой отдачей.

МЕХАНИЗМ – организационная поддержка через управление и отделы общественных связей, фонды поддержки общественных инициатив, правовые организации. Ими постоянно оказывается консультативная помощь, организуются различные тематические семинары.

Совместно с властью, как законодательной, так и исполнительной, разрабатывая механизмы партнерства, мы постепенно их совершенствовали и дополняли. И этот процесс не завершен. Председатель городского совета – неперенный участник городских планово-диспетчерских совещаний председателей ТОС и консультативного совета.

В результате мы совместными усилиями на протяжении ряда лет получаем существенное улучшение качества жизни горожан. Вместе мы ремонтируем, украшаем и бережем подъезды. Вместе приносим с дач растения и разбиваем цветники и скверы. Значительно приросла клубная работа с различными возрастными группами. Укрепляется и потерянная связь поколений: встречи, взаимное уважение и доверие. Открытие новых мемориалов памяти и славы, поддержка имеющих.

Как следствие, мы стали больше заботиться о своем городе. Возродились массовые сезонные субботники, праздники города, района, улицы или двора. Это прижилось!!

Конечно, все это невозможно без постоянной обратной устойчивой связи с населением. Это может быть в виде отдельных изданий городского масштаба. Пример – общегородское издание «Вестник ТОС». Но особенно эффективно это работает в виде информационных листов и бюллетеней, издаваемых самостоятельно органами ТОС или при поддержке администраций районов, депутатов, бизнеса. В настоящее время активно используются электронные возможности: сайты, форумы и т. д.

Совместная созидательная работа продолжается и по сей день. Вместе обсуждаем приоритеты, решаем и контролируем выполнение. Большую долю территории и жителей составляет население частного сектора, где тоже есть свои проблемы. Далеко не все территории коттеджные. Всего около 47 000 домов. В течение ряда лет в городе готовится программа «Частный сектор», включающая отдельные программы: газификация, телефонизация, водоснабжение, канализация, электроснабжение, транспорт, детские и спортивные площадки, экология, землепользование. Самое активное участие принимают в ней органы ТОС.

В этом году движению ТОС нашего города исполняется уже 15 лет. С научной точки зрения (Советский район – это академгородок в первую очередь) один из итогов: «Теперь то, во что не вложена частичка труда са-

мих людей, не может быть воспринято комфортным». Эффективность действия ТОС определена как «...возникновение гражданской гордости вместо зависимости, увеличение чувства ответственности и солидарности». Кроме того, организации приобретают более четкое определение миссии, осознание своего проблемного поля, своих целей и задач.

На сегодняшний день правовая база для этого движения в нашем городе представлена двумя частями: всероссийский уровень и уровень муниципалитета.

Российское законодательство:

– Конституция Российской Федерации. 12.12.1993, статья 12. Конституция Российской Федерации, статья 130, пункт 2;

– федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статья 27 (с изм. федеральный закон от 30.11.2011 № 361-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» пункт 12 статьи 5, от 27.05.2014 № 136-ФЗ);

– федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», статья 7, статья 8;

– федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статья 2, пункт 1;

– «Земельный кодекс Российской Федерации» от 25.10.2001 № 136-ФЗ ст. 31.

Российское законодательство дает право на поддержку деятельности ТОС только муниципалитетам.

Муниципальные нормативно-правовые документы:

– Устав города Новосибирска, статья 19, статья 21, статья 22;

– решение Совета депутатов города Новосибирска от 10.04.2006 № 230 «О Положении о территориальном общественном самоуправлении в городе Новосибирске» (с изменениями от 22.04.2008 № 939, от 28.04.2011 № 365, от 22.02.2012 № 543);

– постановление мэрии от 29.10.2004 № 1244 «О создании консультативного Совета по территориальному общественному самоуправлению в городе Новосибирске» (с изм. от 23.03.2015 № 2502);

– постановление мэрии от 23.12.2013 № 12132 «Об утверждении ведомственной целевой программы "Муниципальная поддержка общественных инициатив и развитие институтов гражданского общества"» на 2014–2016 годы (с изм. от 02.06.2014 № 4677 и от 02.12.2014 № 10540) и т. д.

Всего их сегодня 13.

Органов ТОС в городе 132. Они разные по опыту, квалификации, но путь роста известен. Свои цели и задачи мы видим, осуществляем в различных сферах жизни людей. Важна роль ТОС и в реформе ЖКХ: *Реформирование ЖКХ дает возможность ТОС развиваться по варианту общественно-коалиционной компании. И в этом смысле реформирование ЖКХ –*

это шанс для более полной реализации ТОСами своей миссии – создание устойчивого общественного самоуправления.

В то же время поиск наиболее адекватных форм партнерства продолжается. Известный в нашем любимом городе лозунг *«Да здравствует то, благодаря чему мы, несмотря ни на что!»* – это для нас и про нас, его любящих жителей. Сложившееся партнерство – это гордость нашего города. Это заслуга наших жителей, и не столь важно, относятся они к какой-либо ветви власти или нет. Однако надо признать, что при правильной постановке работы депутат, не работающий в конструктивном русле с населением, просто не может быть повторно избран, независимо от партийной принадлежности.

Здесь необходимо понимание того, что неуместно обсуждение, кто первичен. ТОС – добровольная самоорганизация граждан по месту жительства. Им приказать или их заставить нельзя! Добиться уважения совместными действиями – единственный путь эффективного сотрудничества. Разумеется, ТОС не может и не должно подменять существующую структуру власти. Разумеется, в каждом деле должны работать профессионалы. Нам видится, что наша миссия или наша задача состоят в том, чтобы помочь скоординировать общие усилия на развитии и процветании нашего города.

В ноябре 2014 года в Новосибирске состоялась вторая научно-практическая конференция, посвященная развитию движения ТОС. Представители всех ветвей власти и избранный актив ТОС констатировали, что система эффективного взаимодействия сложилась, востребована, может и должна получить дальнейшее развитие.

Итак, опыт Новосибирска есть. Уверена, что он интересен и может быть полезен. Те звания и регалии, которые получил город в последние годы («Лучший город России», «Самый благоустроенный город России»), получены в том числе и за наш добровольный безвозмездный труд.

Так совместными действиями жители смогут преодолеть общие проблемы и расчистить путь для динамичного развития и решения социальных проблем!

Проблемы молодежи ИБХФ РАН как отражение общеакадемических молодежных проблем

А. В. Хватов

Институт биохимической физики им. Н. М. Эмануэля РАН, Москва,
научный сотрудник

Проблемы молодежи ИБХФ РАН во многом похожи на проблемы молодежи в других академических институтах. Эти проблемы связаны с нехваткой ставок для молодых ученых, небольшая заработная плата, социальные проблемы (жилье для иногородних, улучшение жилищных условий, медицинское обслуживание и др.).

Начало оттока ученых из институтов совпало с началом перестройки и распадом СССР, когда ученые массово уезжали за границу или уходили в другие структуры, стали закрываться институты. В настоящий момент большая часть руководящего состава институтов (дирекция, заведующие отделами и лабораториями) состоит из людей старше 60 лет, вследствие чего имеется недопонимание между руководителем и подчиненным в возрасте 20–35 лет. Оно не носит научного характера, а скорее – житейские проблемы социального плана. Такие проблемы часто бывают в семьях между внуками и бабушками/дедушками, но там их помогают сгладить и разрешить родители. В институтах, к сожалению, как уже писалось выше, сотрудников в возрасте 40–60 лет практически нет. И зачастую мелкая, незначительная ссора, которую могли бы помочь разрешить или погасить в зародыше сотрудники среднего возраста, перерастает в крупный конфликт.

Конечно, не только эти конфликты вынуждают молодых ученых менять место работы. Небольшая заработная плата научных сотрудников ни для кого не секрет, основная часть дохода составляют выплаты по грантам и т. п., выплаты по которым происходят, к сожалению не каждый месяц, а поэтапно. Распределение выплат по грантам, договорам, контрактам также зачастую влияет на решение молодого ученого уйти из института, так как часто эти выплаты зависят не от объема проделанной работы, а от настроения начальника в момент подписания служебной записки на выплату.

На мой взгляд, сейчас не хватает грантов и программ для молодых кандидатов наук, которые бы позволили молодому ученому чувствовать себя более свободно и быть менее зависимым от настроения начальства.

Трудовая дисциплина в институтах в последние годы также желает лучшего. Молодой ученый (студент, аспирант или просто молодой сотрудник), только пришедший на работу в лабораторию, готов свернуть горы в своем желании получить новые научные результаты, но через какое-то время этот запал пропадает. Это связано с несколькими факторами. Один из них – плохое финансирование научных исследований в целом, даже если есть гранты, средств на расходные материалы можно ждать долго, да и фе-

деральные законы о закупках не облегчают проведение научных исследований. Другой фактор – то, что некоторые сотрудники старшего возраста, которые проработали в институтах не один десяток лет приходят на работу не каждый день, объясняя это тем, что могут работать из дома. Не каждый молодой ученый может сам грамотно сформулировать научные задачи, заполнить их и описать полученные результаты. Конечно, руководитель может поставить научную задачу и описать полученные результаты, находясь вне рабочего места, но как тогда молодой ученый научится обрабатывать и описывать полученные данные, получая уже готовый результат в виде статей и тезисов. Все эти факторы приводят только к тому, что молодой ученый находит себе другую работу и приходит в институт только несколько раз в неделю и уходит окончательно после защиты дипломной работы или кандидатской диссертации. Хотя после ужесточения требований, предъявляемых ВАК к диссертационным работам, количество защит резко снизилось. Правда, стоит отметить, что современное оборудование и программное обеспечение позволяют сократить время на эксперимент и обработку полученных данных в разы по сравнению с тем импортным и отечественным оборудованием, которое было раньше.

С развитием центров коллективного пользования (ЦКП) у молодых ученых появилось больше возможностей для проведения различных экспериментов, но на практике зачастую за услуги ЦКП надо платить, а не всегда есть возможность оплатить данные услуги.

Проблема жилья для аспирантов стоит остро после перевода общежитий РАН в статус гостиниц и повышения стоимости проживания. После окончания срока учебы и защиты кандидатской диссертации молодой кандидат наук вынужден снимать жилье. Аренда жилья в Московском регионе дорогая и получаемой зарплаты с трудом хватает на арендную плату, что опять же вынуждает искать подработку или думать о смене места работы. Служебного жилья строится очень мало и на всех не хватает. Выдаваемых сертификатов тоже недостаточно чтобы решить данную проблему. Москвичам улучшить свои жилищные проблемы практически нереально. В ИБХФ РАН практически все сертификаты были выданы немосквичам.

Также молодым ученым не добавляет оптимизма проходящая реформа структуры РАН. Неясность будущего вынуждает молодых ученых задумываться о смене места работы, хотя стоит отметить, что за последнее два года не так много молодых уволилось из ИБХФ РАН. Конечно, перемены в РАН назрели и необходимы. Без омоложения кадров в институтах через несколько лет некому будет работать, и даже при увеличении финансирования институты не будут эффективны. Сейчас все-таки пытаются создать условия (покупка нового оборудования, ЦКП, доступ к международным базам данных) для плодотворной работы молодых ученых.

Правовые аспекты вопросов охраны труда в научных организациях

В. В. Хлопков,

главный технический инспектор труда Профсоюза РАН, Москва

Правовые вопросы охраны труда регулируются трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, издаваемыми в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 27.12.2010 г. № 1160.

Принципиальные новации по ряду вопросов охраны труда были внесены федеральными законами от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»» (далее по тексту – закон № 426-ФЗ).

Закон № 426-ФЗ регулирует отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда (СОУТ), с реализацией обязанностей работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе трудовой деятельности и прав работников на рабочем месте, что должно соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

Закон устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения СОУТ, определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность участников СОУТ (работодатель, работник, организация, проводящая СОУТ). СОУТ является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов (ВОПФ) производственной среды и трудового процесса, оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения фактических значений от гигиенических нормативов (предельно-допустимых концентраций вредных веществ и предельно-допустимых уровней воздействия физических факторов) и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения СОУТ устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Законом установлено, что условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Оптимальные условия труда (1-й класс) – условия труда, при которых воздействие на работника ВОПФ отсутствует, или уровни воздействия не превышают гигиенических нормативов.

Допустимые условия труда (2-й класс) – условия труда, при которых воздействие на работника ВОПФ не превышает гигиенических нормативов.

Вредные условия труда (3-й класс) – условия труда, при которых уровни воздействия на работника ВОПФ превышают уровни, установленные гигиеническими нормативами. В зависимости от степени превышения фактических значений ВОПФ от установленных гигиенических нормативов вредные условия труда подразделяются на 4 подкласса: подкласс 3.1 (вредные условия труда 1-й степени); подкласс 3.2 (вредные условия труда 2-й степени); подкласс 3.3 (вредные условия труда 3-й степени) и подкласс 3.4 (вредные условия труда 4-й степени);

Опасные условия труда (4-й класс) – условия труда, при которых на работника воздействуют ВОПФ, уровни воздействия которых в течение рабочего дня или его части способны создавать угрозу жизни работника, в том числе обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания.

СОУТ проводится в соответствии с Методикой проведения СОУТ, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. №33н. Одновременно приказом были утверждены классификатор ВОПФ; форма отчета о проведении СОУТ и инструкции по заполнению форм отчета.

Методикой установлены обязательные требования к последовательно реализуемым в рамках проведения СОУТ процедурам:

- идентификации ВОПФ;
- исследованиям (испытаниям) и измерениям ВОПФ;
- отнесению условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения СОУТ;
- оформлению результатов проведения СОУТ.

Закон о СОУТ вступил в силу с 1 января 2014 года и устанавливает, что СОУТ может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее 31 декабря 2018 года. Законом установлено, что на рабочих местах, на которых была проведена аттестация по условиям труда, СОУТ может не проводиться в течение 5 лет со дня завершения аттестации.

Роль профсоюзных организаций при проведении СОУТ

Законом о СОУТ предусмотрено, что для организации и проведения СОУТ работодателем образуется комиссия и утверждается график проведения СОУТ. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации (п. 2 ст. 9 ФЗ), задачами которых являются активное участие в работе комиссии по проведению СОУТ и осуществление контроля над соблюдением законодательства при этом.

На мой взгляд, выборный орган первичной профсоюзной организации (далее профсоюзный комитет) должен подготовить предложения в раздел «Охрана труда» нового коллективного договора, либо дополнения к действующему колдоговору в виде следующих обязательств работодателя:

- обеспечение поэтапного проведения СОУТ всех рабочих мест до 31 декабря 2018 г.;

- ознакомление в письменной форме работника с результатами проведения СОУТ;

- разработка и реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения СОУТ.

В процессе работы по организации проведения СОУТ профсоюзный комитет и члены профсоюзного комитета, включенные в состав комиссии, должны обратить внимание на следующие моменты:

- в приказе по организации и проведению СОУТ должен быть определен порядок деятельности комиссии (п. 2 ст. 9 ФЗ);

- комиссия до начала проведения СОУТ должна утвердить перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ, с указанием аналогичных рабочих мест (п. 5 ст. 9 ФЗ);

- комиссия утверждает результаты идентификации потенциально ВОПФ, которые установлены экспертом организации, проводящей СОУТ (п. 2 ст. 10 ФЗ);

- комиссия формирует перечень ВОПФ, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям (п. 2 ст. 12 ФЗ);

- комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений ВОПФ в случае, если проведение исследований и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников или экспертов. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу (4-й класс) без проведения соответствующих измерений, что оформляется протоколом комиссии (п. 9 и 10 ст. 12 ФЗ);

- по требованию представителя профсоюзного комитета организация, проводящая СОУТ, обязана предоставить обоснования результатов проведения СОУТ.

Следует иметь в виду, что если экспертом организации, проводящей СОУТ, на рабочих местах не выявлены ВОПФ, так как не идентифицированы в соответствии с классификатором ВОПФ, то в соответствии с п. 1 ст. 11 закона № 426-ФЗ работодатель вправе подать в территориальную государственную инспекцию труда декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Однако в соответствии с п. 6 ст. 10 закона № 426-ФЗ декларированию не подлежат следующие рабочие места:

- работников, чьи профессии, должности и специальности включены в соответствующие списки, дающие право на льготное пенсионное обеспечение (утверждены постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. №10);

- в связи с работами, на которых работникам, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами, предоставляют-

ся гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (например, «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда», работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и президиумом ВЦСП от 25.10.1974 г. № 298/П-22);

— на которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (далее АРМ) были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"» внесены принципиальные новации в Трудовой кодекс РФ, федеральный закон от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и другие законодательные акты, означающие окончательный отказ от старого «списочного» принципа установления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и внедрение экономического механизма защиты здоровья работника на основе реальной оценки профессиональных рисков на конкретных рабочих местах, определения класса условий труда, побуждающих работодателя к приведению рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

С 1 января 2014 года, т. е. с момента вступления в силу закона № 421-ФЗ изменился механизм обоснования и назначения компенсаций работникам за вредные и (или) опасные условия труда и включение в различные списки (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, дополнительные выплаты, досрочный выход на пенсию). Так, ст. 92 ТК РФ установлено, что для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям 3-й и 4-й степени (классы 3.3 и 3.4) или опасным (класс 4), устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании межотраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

В указанную статью внесена новация, позволяющая на основании межотраслевого соглашения и коллективного договора, с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, установленных межотраслевым соглашением, коллективным договором.

Статьей 117 ТК РФ установлено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным, 3-й и 4-й степени (классы 3.2, 3.3, 3.4), либо к опасным условиям труда (класс 4).

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании межотраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

В статью также внесена новация, позволяющая с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), заменять отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах, и на условиях, установленных межотраслевым соглашением и коллективным договором.

В соответствии со статьей 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплат труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, либо коллективным договором, трудовым договором.

В отношении работников, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение (п. 4 ст. 15 закона № 421-ФЗ), определено, что до установления на рабочих местах (по работам, указанным подпунктах 1–18 пункта 1 статьи 27 закона № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации») класса условий труда по результатам СОУТ, нет препятствий для включения в стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение, периода занятости на указанных работах (в том числе на рабочих местах, условия труда на которых по результатам АРМ были признаны оптимальными или допустимыми) при условии начисления и уплаты страхователем страховых тарифов, установленных статьей 58.3 федерального закона от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ «О страховых тарифах в Пенсионный фонд Российской Федерации...».

Следует иметь в виду, что с 1 января 2014 года вступила в силу новая статья 2.1 закона № 212-ФЗ, в которой дополнительные страховые тарифы дифференцированы в зависимости от класса условий труда, определяемого по результатам СОУТ.

Соответствующая таблица приведена ниже.

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса, %
Оптимальные	1	0
Допустимые	2	0
Вредные	3.1	2
	3.2	4
	3.3	6
	3.4	7
Опасные	4	8

Дополнительный тариф взносов в ПФР рассчитывается для каждого рабочего места, на котором установлены вредные или опасные условия труда, в том числе признанных таковыми по результатам АРМ, проведенной в установленном порядке до января, 2014 года.

По оценкам экспертов, прямые затраты и выплаты, связанные с установлением компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, с выплатой дополнительных страховых взносов, составляют в среднем около 10–15 % от фонда оплаты труда. Это серьезные деньги для организации. Таким образом, с принятием законов № 421-ФЗ и № 426-ФЗ и внесением в законодательные акты существенных изменений и дополнений государство включает экономические механизмы, побуждающие работодателей улучшать условия труда путем снижения профессиональных рисков и уровня воздействия вредных факторов.

В то же время Кодексом об административных правонарушениях значительно повышена административная ответственность должностных и юридических лиц за допущенные нарушения государственных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ.

Так, дополненной в Кодекс об административных правонарушениях статьей 5.27.1 установлено, что:

- нарушение государственных нормативных требований охраны труда влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 до 5 тысяч рублей, на юридических лиц – от 50 до 80 тысяч рублей (за исключением пунктов 2–4);
- нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ или не проведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 10 тысяч рублей, на юридических лиц – от 60 до 80 тысяч рублей;
- допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знания требований охраны труда, а также обязательных медицинских осмотров (предварительных и периодических) влечет наложение администра-

тивного штрафа на должностных лиц в размере от 15 до 25 тысяч рублей, на юридических лиц – от 110 до 130 тысяч рублей;

- необеспечение работников средствами индивидуальной защиты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 25 до 30 тысяч рублей, на юридических лиц – от 130 до 150 тысяч рублей;
- совершение административных правонарушений, предусмотряемых частями 1–4 ст. 5.27.1, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 до 40 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на юридических лиц – от 100 до 200 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Дополнена статья 19.5 частью 23 следующего содержания: невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания государственного инспектора труда влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 тысяч рублей, на юридических лиц – от 100 до 200 тысяч рублей.

Оптимизация в здравоохранении: теоретические и практические аспекты реформы. Быть или не быть Борковской больнице?

А. И. Цветков

Институт биологии внутренних вод им. И. Д. Папанина РАН,
пос. Борк Некоузского района Ярославской области

История вопроса о закрытии больницы ИБВВ РАН уходит в 2014 год. Для понимания ситуации хочется привести некоторые факты. При беседе с главным врачом больницы Ольгой Вячеславовной Кожевниковой было отмечено, что в связи с сокращением финансирования и поэтапным переходом на одноканальное финансирование в системе ОМС сократятся объемы стационарной помощи и, что самое главное, объемы амбулаторно-поликлинической помощи. При переходе на подушевое финансирование амбулаторно-поликлинической помощи в поликлинике будут утрачены такие специалисты, как отоларинголог, дерматовенеролог, уролог, перестанут функционировать кабинеты ультразвуковой диагностики, эндоскопии, функциональной диагностики. Существенно сократятся виды лабораторных исследований. Таким образом, поликлиника больницы ИБВВ РАН прекратит свое существование как структурное подразделение, оказывающее первичную специализированную медико-санитарную помощь.

Выделенного бюджетного финансирования и денег, заработанных в системе ОМС, также недостаточно для содержания помещений, общая площадь которых составляет на данный момент 5556,8 кв.м. (включая складскую), для закупки медикаментов и продуктов питания. В апреле 2014 года, в связи с уменьшением государственного задания по стационарной и амбулаторно-поликлинической помощи и уменьшением бюджетного финансирования, администрация больницы подготовила документы на сокращение рабочего дня на 25 % подавляющего большинства сотрудников с 1 июня 2014 года. До настоящего времени больница ИБВВ РАН финансировалась из средств федерального бюджета, а также работала в системе ОМС и оказывала платные услуги.

Ситуация, сложившаяся в больнице, была подробно изложена в письмах главного врача О. В. Кожевниковой министру здравоохранения В. И. Скворцовой от 17 марта 2014 года, были письма и в другие инстанции. В ответ были получены либо откровенные отписки, либо вообще не было ответа.

Обсуждению сложившейся ситуации было посвящено заседание Общественной палаты Некоузского муниципального района, состоявшееся 28 мая 2014 года. Члены Общественной палаты Некоузского района составили письмо Президенту РФ. В послании упоминается всесоюзное (общерос-

сийское) значение Борковской больницы. Огромную работу в этом направлении провели Владимир Анатольевич Цельмович, ведущий научный сотрудник геофизической обсерватории «Борок» ИФЗ РАН, член Общественной палаты НМР, и старший научный сотрудник ИБВВ РАН Евгений Владимирович Кузьмин.

7 августа 2014 года в конференц-зале архивного корпуса ИБВВ состоялась встреча с представителями руководства Общероссийского народного фронта, председателем которого является Президент РФ В. В. Путин. В поселок приехали ректор Ярославского госуниверситета им. П. Г. Демидова, доверенное лицо президента РФ Александр Русаков и сопредседатель регионального штаба ОНФ Вера Дурандина. Поводом для встречи стало письмо ученых в адрес ОНФ с просьбой поддержать их в попытках не допустить закрытия больницы, которое, по их мнению, отрицательно скажется на всей научно-исследовательской деятельности академгородка. Встреча была посвящена вопросу о положении дел в больнице ИБВВ РАН, финансирование которой в 2014 году было резко сокращено. Более двухсот человек пришло на встречу, мероприятие освещала ГТРК «Ярославия». Встреча получилась очень эмоциональной. Желающих выступить было очень много. Так называемая «реформа медицины» на деле оказалась сокращениями и даже закрытием медучреждений по всей стране. Закрытие сельских больниц для многих жителей с учётом очень плохого транспортного сообщения стало катастрофой.

В своем выступлении перед собравшимися Александр Русаков заверил, что ОНФ не оставит людей один на один с трудностями, и подчеркнул, что оптимизация здравоохранения должна проходить в интересах людей. Социальное благополучие ученых является стратегической задачей государства. Мы постараемся донести мнение жителей научного городка до власти. При этом, несмотря на то что проблема выходит на федеральный уровень, в стороне от ее решения не должна оставаться и региональная власть.

Ученые и члены их семей не собираются сдавать свою больницу без боя. Обращаются с аргументированными жалобами, просьбами и предложениями разумного выхода из сложившейся ситуации во все инстанции, «бьют во все колокола».

В опросе о судьбе больницы ИБВВ РАН, который администрация ВСП проводила с 22 августа по 5 сентября 2014 года, приняли участие 1414 человека (1177 – из Борка). Подавляющее большинство жителей на вопрос *«Считаете ли Вы необходимым сохранение Больницы ИБВВ РАН в п. Борок в качестве полноценного медицинского учреждения с полным набором специалистов, оказывающих медицинские услуги жителям Веретейского сельского поселения»* высказались «ЗА». Проголосовали также 65 человек, не проживающих в ВСП, но регулярно приезжающих в поселение. Активнейшее участие в подготовке листов опроса, его проведении, подсчете голосов принял Евгений Кузьмин.

В интернете была открыта петиция для сбора подписей против закрытия Борковской больницы. Инициатором ее стала главный научный сотрудник ИБВВ РАН, доктор биологических наук Жанетта Корнева. На данный момент петицию подписали более 20 тысяч человек. Текст петиции и результаты с подписями направлены по адресам Президенту РФ В. В. Путину, руководителю ФАНО России (Федеральное агентство научных организаций) М. М. Котюкову, Л. М. Рошало, председателю Центрального совета Профсоюза работников РАН В. П. Калинушкину, депутатам Ярославской областной Думы и многим другим.

ГТРК «Россия-1» показала в течение февраля 2015 года два сюжета на тему о проблемах больницы ИБВВ РАН. Первый – об уникальности поселка Борок и предполагаемом закрытии больницы. Второй – беседа с ректором ЯрГУ им. П. Г. Демидова Александром Русаковым, в котором он сказал, что в ближайшее время предполагается встреча в Борке представителей разных структур и ветвей власти.

Узнав, что 18 февраля прибудет «высокое начальство», народ к 14 часам начал стекаться в помещение поликлиники. Все коридоры заполнились людьми, некоторые стояли даже на улице. Все ждали, что же скажет представитель от долгожданного ФАНО. Но вышел главный врач больницы и объявил, что вердикт будет объявлен после заседания всех приехавших сторон. В это время приехавшие журналисты активно пытались заснять возмущенных людей и взять не менее возмущенные интервью.

В это время в актовом зале больницы ИБВВ РАН шло выездное заседание регионального штаба Общероссийского народного фронта в Ярославской области. На это рабочее заседание были приглашены руководители трех научных учреждений Борка. В совещании приняли участие Р. А. Даниленко – заместитель Губернатора Ярославской области, Н. В. Даниленко – заместитель директора департамента здравоохранения и фармации Ярославской области, и. о. директора областного департамента здравоохранения и фармации М. Ю. Осипов, председатель Ярославского областного отделения Народного фронта И. А. Ямщиков, ректор Ярославского госуниверситета, доверенное лицо Президента В. В. Путина в Ярославской области А. И. Русаков, В. М. Ермилов – заместитель председателя комитета Ярославской областной думы по социальной, демографической политике и здравоохранению, В. И. Перхов – заместитель начальника Управления координации и обеспечения деятельности организаций в сфере медицинских наук, охраны здоровья, образования и культуры ФАНО России. На встрече присутствовали первый секретарь Ярославского областного комитета КПРФ А. В. Воробьев, депутат Ярославской областной думы, глава НМР района А. В. Курочкин, главный врач районной больницы Л. А. Лебедева, председатель Общественной палаты НМР С. Лакутин, глава Веретейского сельского поселения С. В. Некрутов. Вела заседание В. В. Дурандина – сопредседатель регионального штаба Общероссийского народного фронта

в Ярославской области. На повестке заседания стоял один вопрос – найти пути спасения больницы Института внутренних вод им. И. Д. Папанина РАН.

В выступлении В. Перхова прозвучало, что по приказу Минздравсоцразвития все больницы переводятся с 2015 года на одноканальное финансирование через ОМС, что предполагает распределение полученных средств по числу прикрепленного контингента. Финансируются больницы, подведомственные ФАНО, только те, которые занимаются научными исследованиями. В частности, он сказал: «У нас, как у учредителя, не заложено в бюджете средств на эту больницу на 2015 год».

В выступлениях присутствующих директора Геофизической обсерватории С. Анисимова, Л. Лебедевой, С. Некрутова, А. Курочкина прозвучали замечания по создавшейся ситуации с больницей. Присутствующие «от народа» пытались задать вопросы, на которые не было у чиновников ответов. А. Воробьев сказал, что депутаты Ярославской областной думы намерены подготовить обращение к председателю правительства РФ Дмитрию Медведеву в связи с ситуацией с лечебным учреждением в поселке Борок, но прежде надо знать мнение учредителя, т. е. ФАНО.

В ходе двухчасовой жаркой и острой беседы между представителем ФАНО, сыплющего цифрами и выкладками из таблиц и различных расчетов, сделанных им в ходе поездки в Борок, и заместителем Губернатора Ярославской области, который объяснял, как и на что расходуются мизерные средства ОМС, присутствующие не могли услышать даже и тонкого намека на выход из создавшейся ситуации с больницей, решение вопроса никак не просматривалось.

Единственное здравое сообщение прозвучало из уст заместителя губернатора Р. Даниленко, что они (ОМС) постараются оказать помощь больнице в решении только сиюминутных текущих проблем: выплату зарплаты работникам больницы за февраль, но не более того!?

В. Перхов пояснил, что он работает в обозначенной должности с января текущего года и приехал разобраться и понять сложившуюся ситуацию, которая очень сложная. Борковская больница такая единственная и исключительная из всех больниц, подведомственных ФАНО. Об итогах встречи будет доложено руководителю ФАНО М. Котюкову. Но вместе с представителями региональной власти, с представителями департамента здравоохранения ФАНО будет делать все от них зависящее, чтобы сохранить больницу в прежнем статусе.

Обнадеживающе для присутствующих прозвучали также слова А. Русакова, что о ситуации с больницей на данный момент и итогах прошедших переговоров он будет информировать в ближайшее время непосредственно Президента РФ В. В. Путина.

После этой встречи события по всем направлениям начали развиваться стремительно.

24 февраля на заседании комитета по социальной политике депутаты Ярославской областной думы обсуждали, как помочь жителям поселка Борок и сохранить для них медицинское учреждение. Лариса Ушакова, председатель комитета по социальной политике: «Мы не можем оставить большой населенный пункт без лечебного учреждения. Это не наша собственность, но люди-то там живут ярославские». Депутаты направили на имя премьер-министра России Дмитрия Медведева обращение с просьбой сохранить финансирование больницы в 2015 году.

«В складывающейся ситуации больница не сможет функционировать должным образом, квалифицированные медицинские кадры будут вынуждены искать не только новую работу, но и новое место жительства... В марте медицинские работники могут оказаться без заработной платы, что приведет к росту социальной напряженности», – говорится в обращении. Однако перспектива сохранения финансирования только на 2015 год не решает проблемы полностью. Если ФАНО не решит вопрос о дальнейшем функционировании больницы, то вариант сохранения медицинского обслуживания в поселке Борок видится пока только один – передача больницы в ведение региональных властей. Но и в этом случае сохранить больницу в ее сегодняшнем виде не удастся.

«Больница в том виде, в каком она есть сейчас, может существовать только в одном-единственном случае: если ФАНО сохранит ее финансирование в полном объеме. В случае, если ФАНО передаст ее на уровень региона, больница в таком виде для Борка не нужна. Скорее всего, нами будет принято решение, что там останется офис врача общей практики. По поводу помещений больницы необходимо обдумать, как их можно использовать. Здание очень большое. Рассматриваем варианты размещения там учреждений социальной защиты», – подчеркивает заместитель губернатора области Ростислав Даниленко.

Пока решение о передаче больницы на региональный баланс у ФАНО отсутствует. Поскольку все предыдущие переговоры с представителями этой организации результатов не дали, парламентарии настаивают, что диалог с ФАНО надо вести на уровне губернатора или хотя бы его заместителей. Областные парламентарии уверены, что вся жизнь в поселке тесно увязана с работой больницы, и этот вопрос с контроля снимать ни в коем случае нельзя. Комитет вернется к обсуждению проблемы на апрельском заседании.

От имени профсоюзной организации ИБВВ РАН в Центральный совет Профсоюза работников РАН было отослано обращение с просьбой о помощи в сохранении больницы Борка. На сайте Профсоюза работников РАН и на сайте профсоюзной организации ИБВВ РАН помещены все материалы о последних событиях, связанных с больницей Борка.

И вот 26 февраля администрацию ИБВВ РАН и администрацию больницы ИБВВ РАН пригласили в Москву в ФАНО на совещание, где обсуж-

дались перспективы лечебного учреждения Борка. На совещании в Москве первый заместитель руководителя ФАНО Алексей Медведев, под чьим председательством проходило совещание, отметил, что больницу целесообразно сохранить. В защиту сохранения больницы в Борке активно высказывался заместитель председателя Центрального совета Профсоюза работников РАН доктор физико-математических наук Вячеслав Федорович Вдовин, представляющий интересы членов профсоюза работников РАН перед ФАНО.

В ходе совещания прозвучало, что в ближайшее время ФАНО собирается определить новую организационно-правовую форму больницы ИБВВ РАН и решить вопрос о выплате зарплаты за февраль. В частности, речь шла о том, что больница поселка Борок может стать филиалом Центральной клинической больницы Российской академии наук.

Всем нам хотелось надеяться, что всевозможные встречи крупных чиновников были не зря, и итог будет в пользу нашей больницы, от которой зависит в первую очередь жизнь различных категорий людей, судьба всех академических институтов Борка и самого поселка.

Но в поселке Борок с 1 мая 2015 года все-таки закрыли больницу! Несмотря на огромное количество писем, обращений граждан, телерепортажей, встреч с чиновниками разного уровня. Закрыли ее неофициально, не приказом, а просто из-за недостатка денежных средств на оплату коммунальных услуг.

Из-за невыплаты заработной платы медики вынуждены уходить в отпуск, а потом подыскивать новое место работы. Вот так грустно заканчивается история некогда известного на всю страну академического поселка Борок – детища знаменитого полярника Ивана Дмитриевича Папанина, контр-адмирала, дважды героя Советского Союза.

Среди жителей поселения 132 ветерана Великой Отечественной войны. И вот такой им подарок к празднику, к 70-летию Победы. Люди боролись за наше будущее в далеких 1941–1945 годах, чтобы самим же остаться через 70 лет без элементарной медицинской помощи? Из этих достойных людей 8 человек – участники боевых действий, 5 – пережившие блокаду Ленинграда, 3 узника концлагерей, 110 тружеников тыла. Все они в силу своего возраста нуждаются в постоянном медицинском наблюдении, а возможности такой теперь не имеют. Не каждый доберется до Некоуза. И не к каждому поедет врач из районной больницы.

Кроме того, в поселении большое количество инвалидов – 280 человек, многодетных семей, детей – 500 человек, малоимущих – 14 семей. Как можно с ребенком, нуждающимся в медицинской помощи, своевременно добраться до районной больницы? А если дома еще несколько детей, кто будет отвечать за них? И сколько времени должен ребенок и мать провести в районной больнице, чтобы получить помощь, а потом на попутках добраться домой? Или как старикам попасть к врачу? Инвалидам?

Может быть для города, где другие медицинские учреждения в шаговой доступности, закрытие больницы не так драматично, но учитывая, что отсутствует прямое сообщение с райцентром и достаточно большое расстояние до него, закрытие больницы приведет к катастрофе, разрушению всей инфраструктуры поселка.

С уничтожением больницы нарушается конституционное право борковчан на бесплатную медицину. Ведь современная медицина работает, исходя из количества явок. А как может среднестатистический борковчанин добраться до районной больницы, чтобы получить заветный бесплатный талон? Да их и не так много выделяется, чтобы их хватало еще и на Борок. Стало быть, заболел – плати! Если хочешь получить хоть какую-то медицинскую помощь!

Сразу возникает вопрос и с неотложной помощью. Разве можно при такой удаленности от районной больницы получить ее оперативно, учитывая, что между нашими населенными пунктами кроме 30 километров еще и железнодорожный переезд? А перед ним, если он закрыт, и пожарная машина и карета скорой помощи равны, стой и жди, пока проедет поезд.

Как можно оставить столько детей, стариков, инвалидов, беременных женщин, да и просто трудоспособное население без квалифицированной медицинской помощи?

На многочисленные обращения в Департамент здравоохранения и фармации Ярославской области получили такой ответ: «В соответствии с Порядком оказания первичной медико-санитарной помощи, утвержденным приказом Министерства здравоохранения РФ, и с учетом численности населения ЦЕЛЕСООБРАЗНА организация амбулатории или офиса врача общей практики». Кто так определяет эту ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ? Разве можно подходить одним махом ко всем проблемам, не учитывая конкретную ситуацию?

Счетная палата РФ признала реформу здравоохранения провальной, о чем свидетельствуют цифры и отчеты. Получается, что это не оптимизация, а ликвидация больницы, ликвидация высококвалифицированных специалистов, ликвидация населения. А этого допускать никак нельзя, ведь люди – это наше богатство, основное богатство нашей страны.

Но оказывается, не все так просто или, наоборот, для чиновников все легко. Еще ряд встреч, прошедших в Москве, родили кучу протоколов за подписями этих чиновников.

Итак, предлагается три решения по больнице: 1) ее ликвидация, 2) создание филиала ЦКБ, 3) передача ее в ведение области. И вот уже конец мая, а проблема с больницей не решена, приказа из ФАНО о ликвидации нет, ЦКБ не берет борковскую больницу на баланс, как и область.

Отчаявшиеся борковчане на прямую линию президенту отправили десятки писем, жалоб, обращений. Даже ролик сняли с призывом об отставке министра здравоохранения за оптимизацию в своем ведомстве, при которой

больницы закрываются и в районах, и городах. В ролике также «передали эстафету» президенту Путину, директору ФАНО Котюкову и губернатору Ярославской области Ястребову «жить без больницы». Ролик был выложен в интернет.

Но до сих пор ответов нет. Опытные люди сказали, что разбор, сортировка писем будут идти долго (будут ли люди, ждущие ответа, живы к тому времени!?). А ролик, как оказалось, попал к Рошало, который передал его Скворцовой.

На днях прошел слух, что на базе больницы хотят сделать госпиталь для военнослужащих...

А тем временем в больнице круглосуточный стационар для больных закрыли, большая часть персонала ушла в очередные отпуска, часть персонала отправлена в простые отпуска с сохранением 2/3 среднемесячной заработной платы.

Что же остается делать людям?

Ответ один – не болеть! Это же так просто!

Перспективы повышения заработной платы сотрудников учреждений, подведомственных ФАНО

В. А. Юркин,

председатель Московской региональной организации Профсоюза работников РАН
ispolkom_mos@rambler.ru

Вопрос о заработной плате относится к той категории вопросов, о которых много говорят, но очень мало пишут. Прежде чем переходить к обсуждению данного вопроса, следует отметить, что в величину заработной платы входят: должностной оклад, стимулирующие выплаты, доплаты за секретность, вредность, выплаты за участие в фундаментальных программах РАН – это бюджетная составляющая, а также, выплаты по грантам государственных научных фондов, хоздоговорным работам, контрактам – это внебюджетная составляющая. На сегодня заработная плата в учреждениях, подведомственных ФАНО, выплачивается в соответствии с положениями о заработной плате, созданными на основе [1], утвержденными руководителями организаций, и с учетом мнения профсоюзных организаций.

Вопрос заработной платы в учреждениях, подведомственных ФАНО, неразрывно связан с вопросом бюджетного финансирования. Попробуем рассмотреть этот вопрос в ближайшей и среднесрочной перспективе. В соответствии с [2] ФАНО должно быть профинансировано в 2015 году на 92,9 млрд. руб., в 2016 году – на 94,5 млрд. руб. и в 2017 году – на 90,8 млрд. руб. Из приведенных цифр понятно, что увеличения не наблюдается, скорее наоборот. А с учетом 10 % секвестра, уже прошедшего в этом году, ухудшение финансирования наблюдается значительное. Это в ближней перспективе. Оценивая три других документа [3, 4, 5], которые утвердило правительство РФ еще в 2012 году, о перспективах финансирования до 2020 года гражданской науки в РФ, фундаментальных исследований и государственных академий наук, следует отметить незначительный рост финансирования. Так как две программы [4, 5] являются составными частями госпрограммы [3], то на ее примере мы наблюдаем среднесрочную перспективу финансирования науки в РФ.

	Год					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Бюджетный сценарий, млрд. руб.	170,1	192,9	209,9	228,7	242,7	256,9

Следует отметить, что госпрограмма «Развитие науки и технологий» в 2014 году претерпела изменения в связи с тем, что был принят ФЗ № 253 и было создано ФАНО. Представленные в таблице данные показывают рост финансирования данной программы с 2015 по 2020 год в 1,5 раза. Рост на-

блюдается, но сам уровень финансирования никак не сопоставим с теми задачами, которые были поставлены президентом страны в указе от 7 мая 2012 года [6]. Переводя это на язык цифр, следует отметить, что по указу президента в 2015 году правительство РФ обязано было обеспечить увеличение внутренних затрат на исследования и разработки до 1,77 % ВВП, что в рублях составляет более 1500 млрд.

Итак, как было показано выше, бюджетное финансирование организаций ФАНО в ближайшие годы не будет увеличиваться даже по отношению к 2014 году. Какие же еще имеются возможности по повышению финансирования? В соответствии с [2] планируется увеличить по отношению к 2014 году финансирование государственных научных фондов.

Фонд, млрд. руб.	Год			
	2014	2015	2016	2017
РФФИ	9,2	12,2	14,0	14,0
РГНФ	1,5	2,0	2,3	2,3
РНФ	11,4	17,2	18,8	18,8

Как было сказано выше, данный вид финансирования по бухгалтерской отчетности относится к внебюджетному финансированию. В последние годы соотношение бюджетной и внебюджетной составляющих заработной платы в академических организациях было как 3 к 1. Возможно, с увеличением грантовой составляющей это соотношение несколько изменится. С учетом внешних обстоятельств трудно ожидать увеличения финансирования, связанного с выполнением хозяйственных работ и контрактов.

На основе приведенных выводов можно сделать предположения о том, что заработная плата сотрудников учреждений, подведомственных ФАНО, в ближайшие годы не будет расти, за исключением тех, кто будет активно участвовать в выполнении грантов государственных научных фондов. Этот вывод относится к ситуации, когда численность сотрудников учреждений не изменяется и соответствует параметрам «дорожной карты» ФАНО.

На этом предположении можно было бы и закончить этот материал, если бы не было указа президента РФ [7], по которому правительству РФ к 2018 году необходимо обеспечить повышение средней заработной платы научных сотрудников до 200 % от средней заработной платы в соответствующем регионе. На сегодня это условие в некоторых регионах РФ, где невысокая средняя заработная плата, уже соблюдается или близко к этому. Но организации Москвы, Санкт-Петербурга, других крупных городов России очень сильно не дотягивают даже до среднего уровня по региону. Например, в Москве при средней заработной плате в 2014 году в 70 тыс. руб. (данные Мосгорстата) средняя заработная плата в организациях, подведомственных ФАНО, составила около 40 тыс. руб. В такой ситуации, чтобы обеспечить указ президента РФ, необходимо или резко сократить числен-

ность научных сотрудников, или значительно увеличить финансирование ФАНО. Для профсоюза работников РАН первый вариант совершенно не приемлем. Второй предпочтителен, но поскольку бюджет до 2020 года резко изменяться не будет, то увеличение возможно только за счет внебюджетных источников. Но бизнес просто так в науку не придет. И здесь следует идти по пути многих цивилизованных стран, когда для привлечения бизнеса в науку государство на законодательном уровне делает для него преференции. Пожалуй, это единственный способ выполнить указ президента [7] без принятия решений о резком сокращении научных сотрудников в организациях, подведомственных ФАНО. Профсоюзу работников РАН, XX Поволжской ассамблеи необходимо обратиться к руководству страны, в организации, обладающие законодательной инициативой, для рассмотрения вопроса участия бизнес-структур в финансировании научных исследований в России.

Литература

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций. Утверждено приказом ФАНО от 25.11.2014 г. № 38Н.
2. Федеральный закон от 01.12.2014 г. № 384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».
3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы. Утверждена Правительством РФ. Распоряжение № 2433-р от 20.12.2012 г.
4. Программа фундаментальных научных исследований в Российской Федерации на долгосрочный период (2013–2020 годы). Утверждена распоряжением Правительства РФ № 2538-р от 27.12.2012 г.
5. Программа фундаментальных научных исследований государственных академий наук на 2013–2020 годы. Утверждена распоряжением Правительства РФ № 2237-р от 03.12.2012 г.
6. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
7. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Содержание

<i>Предисловие (Я. Л. Богомолов)</i>	3
<i>Вступительное слово (В. Ф. Вдовин)</i>	4
<i>Акимова А. С. Приоритетные направления деятельности совета молодых ученых ИМЛИ им. А. М. Горького РАН</i>	5
<i><u>Бабаев В. М.</u>, Богданов А. В., Загидуллин А. А., Наумова О. Е., Грязнова Т. В., Баронова Т. А. Взаимодействие профкома и совета молодых ученых в решении актуальных проблем российского ученого на примере Института органической и физической химии им. А. Е. Арбузова КазНЦ РАН</i>	8
<i>Баженова Е. А. Председатель СМУ – будущий профсоюзный лидер! ...</i>	12
<i>Богомолов Я. Л. Нормативно-правовые проблемы реализации жилищных программ в организациях, подведомственных ФАНО России</i>	15
<i><u>Бульчев А. В.</u>, Марин И. Н. Жилищные субсидии как инструмент социально-экономической поддержки ученых</i>	19
<i>Вдовин В. Ф. Некоторые аспекты формирования социального статуса и нормативно-правового регулирования труда научных работников: сравнение мировой и российских практик</i>	22
<i>Григорьев А. А. Проблемы пополнения молодыми кадрами учреждений ФАНО в Екатеринбурге</i>	24
<i>Грошева Н. А. Творческое наследие В. И. Медведева – коллективный договор ФГБУ «ПИЯФ»</i>	26
<i>Демченко Н. Г. 83-ФЗ и финансирование федеральных бюджетных учреждений</i>	31
<i>Дьяконова М. В. Возможности Республики Карелия как модельной площадки для развития профсоюзного туризма РАН</i>	35
<i><u>Ермилин А. И.</u>, Ермилина Е. В. Подготовка школьников к научной деятельности на базе учреждений РАН</i>	40

<i>Зиновьев А. Н.</i> Права научных работников и их отражение в уставах и нормативных документах институтов.....	46
<i>Ивлев Г. А.</i> Правовые, организационные и практические аспекты создания специализированных ЖСК с участием сотрудников учреждений, подведомственных ФАНО России	51
<i>Калинушкин В. П.</i> Некоторые конфликты в коллективах, возникающие в результате принятия в 2013 году закона о РАН, и возможные пути их правового разрешения	53
<i>Каримов А. Г.</i> Проблемы и перспективы развития советов молодых ученых как общественных объединений	59
<i>Кириков С. В.</i> Проблемы реализации спортивных программ в системе РАН	61
<i>Кирсанкин А. А.</i> Привлечение талантливой молодежи в научные коллективы института	63
<i>Князев А. А.</i> Об изменениях в трудовом законодательстве в отношении научных работников.....	65
<i>Дерягин А. И., Козлова И. А.</i> Правовое обеспечение молодых ученых в Уральском отделении РАН в вопросах социальной сферы и защиты трудовых прав.....	76
<i>Костерев А. А.</i> Основные аспекты программ по улучшению жилищных условий для молодых ученых	79
<i>Криницын Р. В.</i> Решение жилищной проблемы молодого ученого через программу «Жилье для молодой семьи»	84
<i>Кузнецова О. В.</i> Реформа аспирантуры. Проблемы ее реализации в институтах РАН	87
<i>Куконков П. И.</i> Пути оптимизации напряжений и досудебного разрешения конфликтов в сфере труда.....	89
<i>Кустова Г. В.</i> Социальные аспекты применения новых законодательных актов нормативно-правовой базы охраны труда на примере ФТИ им. А. Ф. Иоффе.....	93
<i>Лукоянова О. В.</i> Проблемы социальной поддержки научных работников и создания благоприятных условий труда в институтах Академии наук.....	102
<i>Мельникова А. С.</i> Нормативно-правовые аспекты увольнения работников по инициативе работодателя	104

<i>Митрофанов М. Ю.</i> Профсоюзный взгляд на изменение условий повышения квалификации и получения образования в учреждениях ФАНО России	109
<i>Москвичев А. А.</i> Организационно-правовые проблемы получения жилищных сертификатов молодыми учеными и пути их решения	113
<i>Нащекин А. В.</i> Проблемы развития научной карьеры молодых научных работников в ЦКП на базе ФТИ им. А. Ф. Иоффе	116
<i>Нефедов Д. В., Суздальцев С. Ю.</i> Конфликтные ситуации в коллективе и их разрешение	120
<i>Новокщенова И. А.</i> Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	125
<i>Онищенко Е. Е.</i> О возможной тактике действий Профсоюза работников РАН в предвыборный период.....	129
<i>Пронин И. П.</i> Культура корпоративного управления в России и профсоюзы.....	132
<i>Проценко А. Е.</i> Проблемы поддержания научной школы в академических институтах РАН.....	137
<i>Родионова А. П.</i> О развитии карельского языка в Республике Карелия	141
<i>Садовников С. В.</i> Перспективы и реалии решения жилищного вопроса ученых.....	146
<i>Севостьянов М. А.</i> Вовлечение молодых ученых в профсоюз.....	148
<i>Сибгатуллин Т. А.</i> Куда пойти работать научному сотруднику, или Конкуренция за рабочую силу в науке	150
<i>Степанова Е. В.</i> Молодежная кадровая политика и роль советов молодых ученых.....	152
<i>Степанова С. В., Дьяконова М. В.</i> Развитие профсоюзного туризма как одного из перспективных направлений внутреннего туризма в России в современных условиях.....	156
<i>Тарабукина Н. А.</i> О развитии спортивно-оздоровительной работы в Коми научном центре УрО РАН	158
<i>Фадеева Ю. А.</i> Роль правовой грамотности научной молодежи в процессах реформирования российской науки	163
<i>Филиппов А. П.</i> Научные гранты в Российской Федерации: социально-правовые аспекты молодежной политики.....	166

<i>Фомичева И. А.</i> Правовые основы социального партнерства территориального общественного самоуправления и местной власти	171
<i>Хватов А. В.</i> Проблемы молодежи ИБХФ РАН как отражение общеакадемических молодежных проблем	176
<i>Хлопков В. В.</i> Правовые аспекты вопросов охраны труда в научных организациях	178
<i>Цветков А. И.</i> Оптимизация в здравоохранении: теоретические и практические аспекты реформы. Быть или не быть Борковской больнице?	185
<i>Юркин В. А.</i> Перспективы повышения заработной платы сотрудников учреждений, подведомственных ФАНО	193

**АКТУАЛЬНЫЕ
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ
ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Сборник материалов XX Поволжской ассамблеи
Профсоюза работников РАН**

Издательство «Институт прикладной физики РАН»

Редакторы Н. Н. Кралина, И. А. Кокорина
Верстка А. А. Ереминой, Н. Н. Кралиной
Технический редактор Д. П. Семенова
Обложка А. А. Ереминой

Подписано к печати 10.06.2015 г.
Формат 60×90¹/₁₆. Усл. печ. л. 12,5. Уч.-изд. л. 11,3.
Тираж 200 экз. Заказ №53(2015).

Отпечатано в типографии Института прикладной физики РАН
603950, г. Н. Новгород, ул. Ульянова, 46