



**Комплексная система мер, направленная на улучшение  
возрастной структуры научных кадров, привлечение и  
закрепление в научных организациях, подведомственных  
РАН, талантливой молодежи, обеспечение научного и  
административного роста молодых ученых**

Москва

2010

## **Введение.**

Настоящий доклад подготовлен во исполнение Постановления Президиума РАН от 14.04.2009 г. №107, в соответствии с которым дано поручение разработать **«предложения о комплексной системе мер, направленных на улучшение возрастной структуры научных кадров, привлечение и закрепление в учреждениях РАН талантливой молодежи, обеспечение научного и административного роста молодых ученых».**

В первом разделе доклада представлен анализ кадровой ситуации в РАН, со всей очевидностью демонстрирующий остроту проблемы. Комплекс предлагаемых мер распадается на два блока. Первый подразумевает мероприятия, которые РАН в состоянии реализовать уже сейчас, опираясь на собственные ресурсы и основываясь на собственных решениях. Очевидно, что нынешнее состояние, возможности и ресурсы РАН без масштабной целевой поддержки государства не позволят реализовать эффективный набор мер, способный переломить складывающуюся негативную кадровую ситуацию. Однако в представленной концепции все предлагаемые меры сведены в единый комплекс, который разбит на компоненты, определяющиеся основной идеей программы. Основная идея улучшения кадровой ситуации состоит в том, что молодежь будет стремиться работать в Академии при условии возможности реализации своих научных устремлений через работу в научном коллективе мирового уровня и на самом современном оборудовании. При этом труд молодежи должен быть оплачен достойно и конкурентоспособно как на мировом, так и на отечественном уровне, кроме того, должны быть видны четкие перспективы как решения социально-бытовых проблем работников, начиная от жилья в молодости и заканчивая достойной пенсией в старости, так и возможности реального карьерного роста. Поэтому предлагаемый комплекс состоит из следующей последовательности мер:

- мотивирование, привлечение и подготовка будущих научных кадров;
- закрепление молодежи в РАН;

- создание перспектив административного и научного роста молодежи.

## **I. Анализ кадровой ситуации в РАН.**

Начиная с 2002 года органами государственной власти России и научной общественностью публично признается серьезный кадровый кризис в научной сфере страны. В 2002 и 2006 гг. были разработаны определенные меры, реализация которых решила проблему лишь отчасти, спасая отрасль от немедленного коллапса. Особые надежды академическое сообщество связывало с разработкой и началом реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2008 - 2012 годы (сдвинутой позже на 2009 - 2013). Первоначальный проект ФЦП исходил из констатации: «В научных организациях России, выполняющих исследования и разработки, сегодня не хватает примерно 175,2 тысячи человек, т.е. 21,3% от общей численности персонала, занятого в 2005 г. исследованиями и разработками. Основная причина нехватки специалистов - слабое финансирование науки и низкая зарплата ученых»\*. ФЦП подразумевала полномасштабное участие в ней РАН в статусе госзаказчика. Наряду с этим была начата реализация Пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей учреждений РАН.

Однако принятые меры не были достаточными. ФЦП «Кадры...» была заметно сокращена и РАН исключена из числа её госзаказчиков. В итоге в академическом секторе численность персонала, занятого исследованиями и разработками, продолжает уменьшаться. С 2000 по 2009 гг. численность исследователей в РАН сократилась на 11%. Это представляет собой явно негативную тенденцию, особенно на фоне существенного роста в последние годы сектора высшего образования, появления новых организаций в научной сфере, которые не соответствуют ни традициям, ни возможностям

---

\* Проект ФЦП на конец 2006г., бюллетень пресс-службы МОН ноябрь 2006г.

проведения современных научных исследований, что в целом не повлекло за собой повышения общего уровня вузовской науки.

В академическом секторе науки, несмотря на активную миграцию научных сотрудников в период экономических реформ за рубеж и в различные более привлекательные сферы российской экономики, в настоящее время сохранен еще достаточно мощный кадровый потенциал.

В настоящее время он составляет 143 тыс. человек, в том числе 80,6 тыс. исследователей. Динамика уменьшения в 2000-2008 гг. численности персонала, занятого научными исследованиями (на 11%, при этом за период проведения пилотного проекта сокращение составило 14,1%) в основном связана с осуществлением в академии пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей учреждений РАН. В других академиях наблюдается некоторый рост численности персонала, включая исследователей.

**Таблица 1. Персонал, занятый исследованиями разработками, в академическом секторе науки (чел.).**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Всего</b>								
<b>Академический сектор</b>	<b>151182</b>	<b>150374</b>	<b>150337</b>	<b>148382</b>	<b>144268</b>	<b>142988</b>		
РАН	116479	115372	113629	112633	104236	99458	96741	97794
Другие академии	44636	44223	45461	44627	45078	45640		
<b>Численность научных работников РАН</b>								
<b>Академический сектор</b>	<b>84521</b>	<b>85013</b>	<b>84285</b>	<b>83662</b>	<b>81229</b>	<b>80609</b>		
РАН	55061	55122	55903	55533	51908	49683	48434	48665
Другие академии	22588	22585	23124	22823	23068	23680		

В 2009 г. среди научных сотрудников – 10082 докторов наук, 24210 кандидатов наук и 13549 научных сотрудника без ученой степени (в 2007 г. – 10011, 24404 и 14473 чел. соответственно, в 2008г. 9956, 23787 и 13842 чел. соответственно).

В 2009 г. средний возраст докторов наук – 64,4 года, кандидатов наук 51,7 лет, научных сотрудников без ученой степени 40,2 лет (в 2007 г. – 61,8; 50,0; 40,5 лет соответственно, в 2008г. 64,0; 51,8 и 40,4 лет соответственно).

За время реализации пилотного проекта при сокращении на 14,1% общей численности работающих в РАН, численность научных работников сократилась на 12,8%, в т.ч. возрастной категории до 40 лет на 8,0%. При этом удельный вес научных работников в возрасте до 40 лет вырос на 1,4% (относительно уровня 2005 г.).

На конец 2009 г. численность работников с полной занятостью (на полной ставке) – 82834 чел., в т.ч. 41028 научных работников (из них 8844 доктора наук, 20888 кандидатов наук, 10487 без ученой степени); с частичной занятостью (на неполной ставке) – 14960 чел., в т.ч. 7637 научных работников (из них. 1238 докторов наук, 3322 кандидата наук и 3062 без ученой степени).

В 2009 г. средний возраст научных работников с полной занятостью: доктора наук – 61,3 года, кандидаты наук – 48,9 лет, научные работники без ученой степени – 41,5 год; с частичной занятостью - соответственно 69,6; 55,5 и 38,4 лет.

В 2009 г. численность работников РАН, финансируемых из внебюджетных источников, составила 6948 чел., из них 1827 научных работников (в 2008 г. соответственно 7890 и 2176 чел.).

К окончанию пилотного проекта (декабрь 2008 г.) среднемесячная заработная плата научных сотрудников РАН составила 33,9 тыс. руб. Однако заработная плата российских ученых остается еще существенно ниже по сравнению с коллегами из западных стран. Кроме того, остаются нерешенными многие социальные вопросы (низкий уровень пенсионного

обеспечения, отсутствие возможности приобретения жилья на льготных условиях и т. д.), что сдерживает приток молодежи в научно-исследовательские организации, а следовательно, и перелом опасной тенденции старения кадрового потенциала академической науки. Пилотный проект не содержал специальных мер, направленных на улучшение возрастной структуры научных кадров РАН и социальную защиту высвобождаемых работников пенсионного возраста. Это привело к росту среднего возраста сотрудников РАН с 49,5 лет в 2005 г. до 52 лет в 2008 г. (см. Приложение 1. **Динамика изменений состава научных работников РАН за 2003-2009 гг.**)

Более того, ограничения штатной численности пилотного проекта болезненнее всего отразились как раз на сильных и активных институтах, в которых практически не было вакансий, но имелась острая потребность в трудоустройстве подготовленной этими институтами молодежи, которая заканчивала аспирантуру и базовые кафедры академических институтов. Для частичного решения этой проблемы были выделены 400 дополнительных молодежных ставок, но этого явно недостаточно, к тому же ставки временные, и нужны перспективы для закрепления научной молодежи в штате. Необходимо создавать новые рабочие места. Следует напомнить, что готовя пилотный проект и объявляя, наряду с планом повышения зарплат, сокращение свыше 20 000 бюджетных ставок в РАН, говорилось, что эта мера временная, и по завершении проекта сокращенные ставки будут возвращены для приема молодежи и развития новых научных направлений. Фиксация долей научных и вспомогательных кадров в штатном расписании каждого из институтов в соотношении, сложившемся на конец 2005 г., мешает практической деятельности институтов. Достаточно того, что им спущен бюджет, а в его рамках директорам и ученым советам виднее, как рационально распределить кадры.

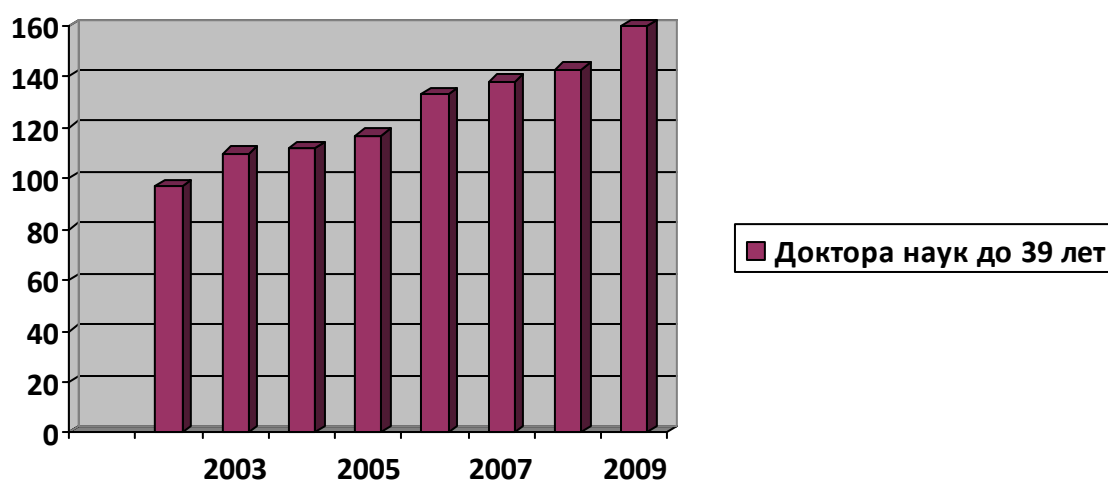
В последние годы приток молодых специалистов в академические институты несколько увеличился. В результате доля исследователей в

возрасте до 29 лет в академическом секторе возросла с 10,6% в 2002 г. до 12,3% в 2009 г. Однако такая динамика недостаточна для воспроизводства кадрового состава академического сектора науки. Поэтому проблема «старения» кадров продолжает нарастать. Так, в РАН за период с 2003 по 2009 гг. доля исследователей в возрасте старше 60 лет увеличилась с 27,4 до 35,3%, и в 2009 г. удельный вес исследователей старше 50 лет составляет 57,6% против 53,6 % в 2003 г. Более 63% в 2009 г. докторов наук также пенсионного возраста. В целом академический сектор испытывает существенный недостаток исследователей самого продуктивного среднего возраста.

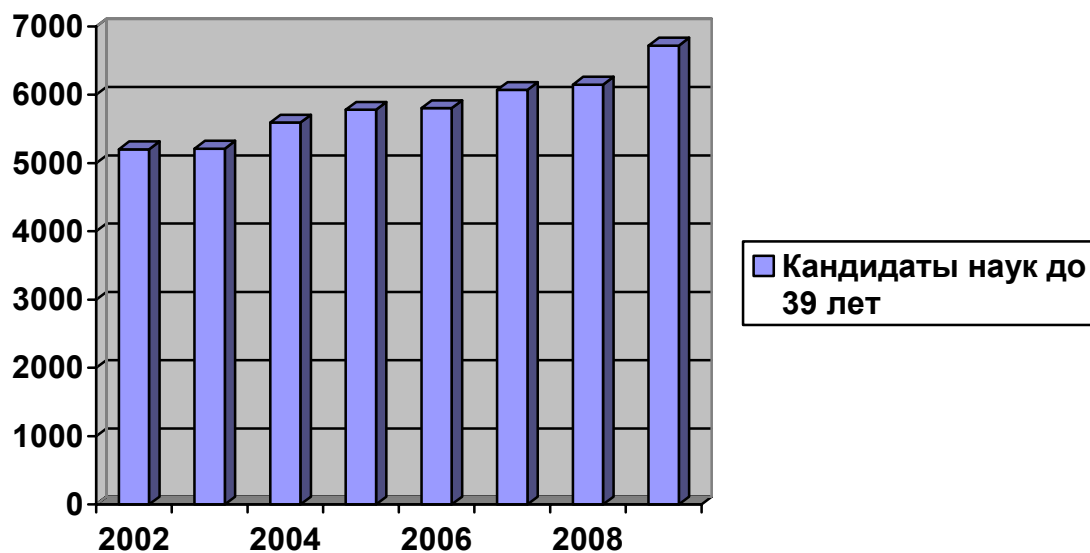
В целом же следует констатировать усиление роли Российской академии наук в выявлении талантливой молодежи и привлечении ее в науку.

Общая статистика по Российской академии наук за последние 8 лет, показывает, что

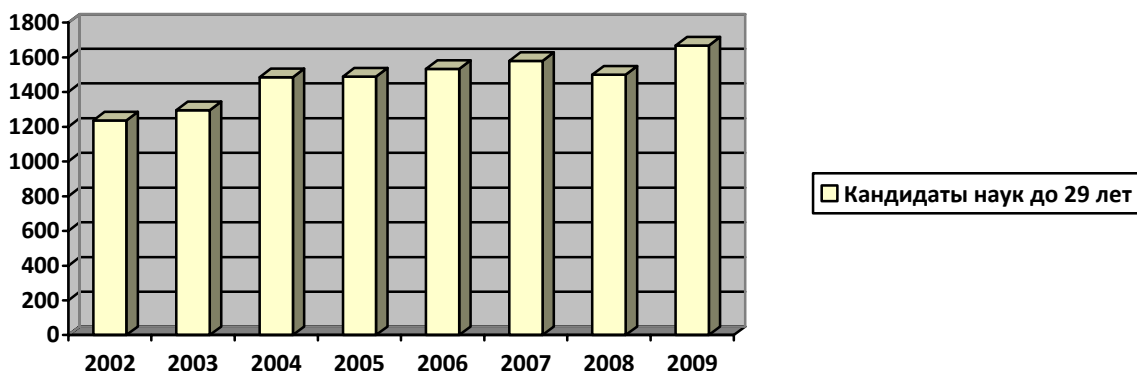
- 1) численность докторов наук в возрасте до 39 лет уверенно растет (см. слайд - график 1): в общей сложности количество докторов в возрасте до 39 лет увеличилось с 97 человек в 2002 г. до 160 человек в 2009 г., т.е. на 64,9%;



- 2) численность кандидатов наук в возрасте до 39 лет увеличилась с 5202 человек в 2002 г. до 6720 человека в 2009 г. (см. слайд - график 2), т.е. на 29,2%,



при этом численность кандидатов наук в возрасте до 29 лет увеличилась за эти годы на 35% (см. слайд – график 3: с 1236 человека в 2002 г. до 1668 человек в 2009 г.).



С учетом имевшего места сокращения численности сотрудников РАН удельный вес научных сотрудников в возрасте до 39 лет в численности научных работников увеличился с 24,86% в 2002 г., до 28,3% в 2009г., а в общей численности работающих в РАН с 11,75% в 2002 г., до 14,07% в 2009г.



Все эти изменения стали прямым следствием целенаправленной и систематической работы руководства Российской академии наук и институтов Академии на привлечение к научно-исследовательским проектам молодежи.

Следует отметить, что значительное количество кандидатов и докторов наук, «выросших» в системе Российской академии наук, продолжают свою научную деятельность в качестве профессорско-преподавательского состава отечественных вузов, многие специалисты становятся экспертами и аналитиками органов федеральной и муниципальной власти, выступают в качестве научных консультантов и экспертов в частных компаниях.

Тем не менее, необходимо отметить, что результаты деятельности РАН по привлечению талантливой молодежи в науку могли бы быть значительно масштабнее при условии большего участия и вклада органов исполнительной власти.

Существенное положительное значение имеют решения Совета при Президенте РФ по науке, технологиям и образованию, стимулирующие решение профессиональных и социальных проблем молодых ученых.

Несомненна роль аспирантуры и докторантуры, которые являются основными источниками пополнения академий высококвалифицированными специалистами. В РАН имеют лицензии на право ведения послевузовского образования через аспирантуру 375 научных организаций. Однако в 2009 г., несмотря на сравнительный рост привлекательности подросших зарплат в РАН, снизилась численность аспирантов, обучающихся в аспирантуре РАН с отрывом от производства, с 7100 чел. в 2005 г. до 6100 чел. в 2009г. Потенциальные аспиранты явочным порядком выразили, в том числе и отношение к размеру аспирантской стипендии в сумме 1500 руб., несопоставимой с зарплатами по должностям, занимаемым выпускниками вузов: 10-12 тыс. руб. Очевидно, что аспирантская стипендия должна составлять около половины указанных зарплат, с тем, чтобы, как это традиционно и имело место, совмещая учебу в аспирантуре с работой на

полставки исследователя, получать сопоставимый доход с ровесниками, не поступившими в аспирантуру и поступившими на работу.

На заседании Совета по науке и высоким технологиям, состоявшемся 9 февраля 2004 г., обсуждался вопрос о мерах по сохранению кадрового потенциала научно-технологического комплекса. Вопросам воспроизводства кадрового потенциала науки и высшего образования было посвящено также заседание Совета при Президенте РФ по науке, технологиям и образованию 4 августа 2006 г. На заседании было заявлено о необходимости перехода от политики поддержки научно-исследовательских коллективов, которая была необходима для сохранения научных кадров, к политике целенаправленного воспроизводства кадров для инновационно-направленных исследований, сохранения преемственности поколений, совершенствования системы подготовки и аттестации специалистов высшей квалификации.

Однако следует признать, что несмотря на декларируемые меры, в настоящее время стимулов, привлекающих молодёжь в науку, и особенно закрепляющих её там, явно недостаточно. Это касается как материально-технического обеспечения, так и социального. При этом, несмотря на существенное повышение зарплаты научных сотрудников в системе РАН, она существенно отстаёт от зарплаты учёных даже не в самых развитых странах и в других отраслях российской экономики – конкурентах за наиболее интеллектуально развитую молодёжь: бизнес, власть, современные IT – компании и т.п. Такая ситуация не даёт оснований надеяться на стабильный приток молодёжи в российскую науку, более того, последние инициативы администрации США и Евросоюза, направленные на усиленную поддержку своей науки как ключевой антикризисной меры, создает все предпосылки для второй волны эмиграции выпускников российских ведущих вузов и продолжению оттока молодых ученых РАН после защиты диссертаций.

## II. Комплексная система мер

### **Мотивирование, привлечение и подготовка будущих научных кадров.**

1. Мотивация и привлечение молодежи. За последние 20 лет у молодежи исчезла мотивация идти в науку, а уровень базового образования упал настолько, что задача отбора мотивированной и подготовленной к научному творчеству молодежи на современном уровне чрезвычайно осложнена. Рекрутинговую работу приходится начинать со **школьной скамьи** и первых курсов специализированных ВУЗов. Обширный опыт научно-образовательных структур, в которых активно вовлечены сотрудники академических научных центров и институтов (Санкт-Петербург, Уфа, Новосибирск, Черноголовка, Нижний Новгород и др.), необходимо расширить и увеличить масштаб финансовой поддержки их деятельности. При этом очень важной представляется не только работа со студентами и школьниками, но и со школьными учителями, которые в состоянии готовить будущую научную смену. Необходима также активизация взаимоотношений РАН с обществом «Знание». Важную рекрутинговую и просветительную работу ведут детские образовательно-оздоровительные лагеря РАН. Причем работа лагерей, как правило, не ограничивается летним сезоном: на их базах, а также базах институтов и научных центров РАН ведется масштабная деятельность различного рода школ юного исследователя, клубов, кружков научно-технического творчества, малых академий наук (Москва, Черноголовка, Санкт-Петербург, Н.Новгород и др.).

Наиболее существенен и продуктивен с точки зрения привлечения молодежи в академическую науку этап полномасштабного включения **студенческой молодежи** в научную работу академических институтов в рамках системы базовых кафедр и научно-образовательных комплексов, работающих на базе большей части академических институтов. Только в

центральной части РАН поддерживается свыше 400 подобных структур.<sup>†</sup> Институты РАН принимают все более активное участие в подготовке кадров высшей квалификации, реализуя совместно с ведущими высшими учебными заведениями страны разнообразные образовательные программы. В организационном плане эта деятельность выражается в создании и развитии деятельности базовых кафедр, созданных в институтах РАН в интеграции с вузами РФ, в расширении деятельности на базе институтов РАН учебно-научных и научно-образовательных центров.

Это направление деятельности активно поддерживается Президиумом РАН. В частности, на протяжении более 5 лет успешно реализуется Программа Президиума РАН «Поддержка молодых ученых», в рамках которой оказывается финансовая поддержка Институтам РАН. В таблице приведены количественные показатели по участию и финансированию институтов РАН по этой программе (см. слайд).

Год	Количество участников (научных организаций РАН)	Финансирование (млн. руб.)	
		Раздел 1 – «Поддержка деятельности институтов по привлечению талантливой молодежи к научной работе»	Раздел 2 – «Проведение научных школ молодых ученых»
2002	117	60,0	1,5
2003	128	55,0	3,0
2004	131	85,0	6,0
2005	157	98,0	7,0
2006	180	112,0	8,0
2007	195	120,0	10,0
2008	147	125,0	12,0
2009	167	125,0	12,0

<sup>†</sup> К сожалению, комплекс мер, реализуемых комиссией и поддерживаемой в рамках центральной части РАН, финансируется из бюджета РАН лишь для институтов центральной части. Комплекс мер с научной молодежью, реализуемый в региональных отделениях, не является частью общеакадемической программы и не контролируется комиссией.

Количество базовых кафедр, созданных в институтах РАН в интеграции с ведущими вузами Российской Федерации, возросло с 2002 г. по настоящее время более чем в 2 раза.

Масштаб и качество деятельности НОЦев и базовых кафедр должна стать одним из контролируемых в рамках проверок эффективности деятельности институтов параметров (комплексные проверки), на основании которых будут делаться выводы о корректировке параметров финансирования и нормативной численности сотрудников институтов. Здесь требуется расширение форм поддержки молодежи, которые будут представлены ниже, и увеличение финансирования в рамках бюджета комиссии по работе с молодежью РАН.

2. Имеется инициатива создания **магистратуры в учреждениях науки**. Сами ВУЗы далеко не всегда могут обеспечить приемлемое качество подготовки специалистов в условиях двухуровневой системы образования. В этом случае важным направлением по привлечению талантливой молодежи в науку может стать предоставление возможности для научных учреждений РАН реализации магистерских образовательных программ. Мировой практикой магистерских образовательных программ являются задачи по подготовке профессиональных исследователей, экспертов и аналитиков для всех отраслей экономики. Это возможно в связи с переходом на двухуровневую систему образования (бакалавр-магистр) и введением новых образовательных стандартов с 2010 года.

Основной «рабочей силой» научного процесса, как правило, является аспирант. В РАН имеются устойчивые традиции подготовки аспирантов, не требующие существенных корректировок. Российская академия наук успешно продолжают свою деятельность по подготовке кандидатов и докторов практически по всему научному спектру. Более 10% выпускников аспирантуры ежегодно остаются на работе в учреждениях Академии наук.

Сводная статистика по приему, защите аспирантов и докторантов РАН приведена в следующей таблице:

Годы	Общая численность аспирантов (чел.)	Прием	Окончили		Оставлены на работе на постоянной основе (чел.)	Общая численность докторантов (чел.)
			всего	В т.ч. с защитой диссертации		
2003	8159	2876	1910	232 (12,1%)	821	204
2004	8555	2979	1969	297 (15,1%)	882	182
2005	8945	3099	1990	329 (16,5%)	850	188
2006	8853	2867	2104	363 (17,3%)	889	191
2007	8380	2745	2296	389 (16,9%)	913	187
2008	7738	2395	2237	302 (13,5%)	879	172
2009	7644	2689	2130	318 (14,9%)	890	169

В июне 2006 г. Президиум РАН принял предложение Комиссии РАН по работе с молодежью выделить дополнительное целевое финансирование (в размере 50 млн. рублей ежегодно) для выпускников аспирантуры учреждений РАН. Молодые ученые оформляются на внебюджетные ставки для проведения работ по приоритетным направлениям фундаментальных исследований в 2006-2008 гг. (Программа «Постдоки»).

В 2006-2007 гг. в институты РАН по этой программе было принято 290 молодых ученых. Половина из них защитила кандидатские диссертации в срок. В основном по всем участникам было принято положительное решение о продолжении финансирования в 2008 г. Общее количество участников этой программы на настоящее время составляет 410 молодых ученых.

В общей сложности на работу в научные учреждения РАН за последние 5 лет было принято 9 224 выпускника вузов и аспирантуры (см. таблицу).

## Прием на работу в научные учреждения РАН выпускников вузов и аспирантуры

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Центральная часть	939	1096	1038	999	975	876	1093
Сибирское отделение	507	512	502	445	462	392	436
Уральское отделение	223	267	239	176	143	186	129
Дальневосточное отделение	120	154	180	133	114	112	182
Итого по региональным Отделениям	850	933	921	754	719	690	747
<b>Всего по научным организациям РАН с региональными отделениями</b>	<b>1789</b>	<b>2029</b>	<b>1959</b>	<b>1753</b>	<b>1694</b>	<b>1566</b>	<b>1840</b>

Вместе с тем, уровень **стипендии аспирантов** стал столь ничтожным, что немедленное её увеличение стало весьма актуальным.

### Закрепление молодежи.

Задача привлечения молодежи на сегодня представляется сложной, но не безнадежной. Порой она успешно решается сейчас: подавляющее большинство институтов РАН имеет бимодальное распределение научных сотрудников по возрасту; первая мода содержит слой пожилых ученых, уже завершающих свой творческий путь, во второй - молодежь, которая по мере получения опыта и квалификации стремится покинуть стены академических институтов. Заметим, что оба пика в распределении численности сотрудников РАН в последнее время заметно подросли: самый существенный рост в категории свыше 70 лет и в категории до 30 лет (см. стр. 6). Поэтому задача закрепления молодежи представляется много более сложной и затратной, чем задача привлечения и даже целевой подготовки молодежи.

1. Обеспечение работы на современном **оборудовании**. Состояние оборудования в РАН вызывает большую озабоченность. В РАН существует программа модернизации приборной базы и сверстаны заявки институтов на обновление оборудования, которые и следует постепенно

удовлетворять. Однако при распределении ресурсов следует обеспечить приоритет институтам, наиболее успешно реализующих программу кадрового обновления.

2. В наиболее трудной ситуации в результате реализации сокращений **ставок** в рамках пилотного проекта оказались наиболее активные и сильные институты, не имевшие вакансий и пытавшиеся активно принимать молодежь. Поэтому первоочередное значение имеет задача выделения ставок для приема молодежи. Объективно, учитывая численность научного состава РАН в 50 тысяч человек и время активной трудовой деятельности сотрудника в 40 лет, требуется несколько тысяч ставок в год. Учитывая внешние ограничения, сводящиеся к установленному лимиту численности, можно начать с 1-2 тыс. ставок. Потребный объем ресурсов, включая зарплату и некоторое материальное обеспечение рабочего места (расходные, командировки и т.п.) – 1 млрд. руб. на 1 тыс. ставок. При этом целесообразно проведение конкурсов проектов молодежных коллективов, в рамках которых выделять часть новых ставок. Также целесообразно совершенствование и расширение системы конкурсов РАН по награждению научной молодежи медалями с премиями. Размер премии должен стать более существенным, например 100 тыс. руб., хотя такой шаг повлечет необходимость увеличения именных премий РАН, присуждаемых Президиумом РАН для «взрослых» ученых. В рамках предложений по совершенствованию системы награждения медалями молодых ученых нельзя не отметить наиболее жесткий конкурс по номинации «Приборы и методы». Предлагается увеличить число медалей по данной номинации и дать возможность в каждом их профильных отделений естественнонаучного и технического направления вручать свою медаль по этой номинации. Также следует стимулировать развитие системы поддержки творческих конкурсов научной молодежи и студентов в институтах и научных центрах.



Вообще, ответственность за проведение молодежной политики в РАН должна быть распределенной сверху донизу.

**3. Информационное обеспечение, поддержка мобильности и демократического самоуправления научной молодежи.** Следует продолжить систематическую работу по развитию академической информационной сети, выработке информационной политики, включая вопросы корпоративных подходов к используемому в РАН программному обеспечению, протоколов и культуры Интернет-доступа. Надо поддержать дальнейшее развитие академического Интернет-портала, особо его англоязычной версии, обеспечение бесплатного доступа научных сотрудников РАН к ключевым профессиональным информационным ресурсам и электронным библиотекам. Это, конечно, предполагает существенные расходы. В рамках программ комиссии по работе с молодежью следует развить новое направление – гранты на частичную оплату поездок в командировки для участия в конференциях<sup>‡</sup> и на стажировки. Попутно необходимо решить вопрос установления разумных и обоснованных нормативов компенсации суточных и расходов по проживанию командированных. Расширить сети поддерживаемых РАН молодежных школ и конференций, а также молодежных секций в обычных конференциях (100 млн. руб.). Рекомендовать квотирование 20% мест в ученых советах для молодых ученых до 35 лет. Поддерживать (где имеется) и воссоздать (где отсутствуют) Советы молодых ученых, председатель СМУ – член ученого совета с совещательным голосом. Важным шагом в этом направлении является создание в 2009 году Совета молодых ученых при Президиуме РАН. Поручение СМУ отдельных направлений деятельности, включая наделение ресурсами. Например: формирование списков на улучшение жилищных условий, реализация информационной политики и проведение конкурсов научно-технического

---

<sup>‡</sup> Как правило, оргкомитеты конференций оказывают поддержку молодежи в части проживания и оргвзносов, но имеется реальная проблема с оплатой дороги, на это можно было бы и направить поддержку.

творчества молодежи, обеспечение работы со студентами и школьниками. В частности, комиссия по работе с молодежью РАН готова передать СМУ РАН ответственность за ведение деятельности по проведению молодежных конференций и школ, а также поддержки участия молодежи во «взрослых» конференциях. Фиксированная доля бюджета РАН должна расходоваться по контролируемым СМУ направлениям.

4. Формирование и закрепление привлекательного **статуса научного работника**. Худшим стимулом для молодежи в науке сегодня является довольно слабый социальный статус его старших коллег, рисуемый мрачную перспективу для молодежи в будущем. Поэтому необходимы **рост зарплаты** всех категорий работников, а не только доплаты молодежи, разработка и утверждение статуса **научного сотрудника** РАН в соответствии с Европейской хартией\*.

5. Решение вопросов **социального характера**:

- строительство индивидуального **жилья** и **общежитий**, разработка и закрепление статуса **ведомственного жилья** РАН, развитие и вовлечение в массовом характере сотрудников РАН в систему жилищных **сертификатов** и социальной **ипотеки**; как частное, быстрое и малобюджетное решение вопроса - выделение средств на компенсацию части стоимости **съемного жилья** для молодых и приглашенных специалистов (схема ФИАНа, предложение ак. А.В.Гапонова-Грехова);
- сохранение и развитие сети **социальных объектов**, привлекательных для молодежи: детсады, летние лагеря, дома ученых, медицинских и других социальных объектов;
- выделение бюджетных средств на **спорт- и культ- мероприятия**, проведение соревнований, концертов, конкурсов и т.п., предусмотренных Трудовым кодексом, Отраслевым соглашением и коллективными договорами.

---

\* [http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE\\_EN\\_E4.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE_EN_E4.pdf)

**Создание перспектив административного и научного роста молодежи.**

1. Разработать и внедрить ведомственную систему дополнительного **пенсионного обеспечения**.
2. Стимулировать возрастных научных и административных работников с целью освобождения своих постов за счет более активного использования статуса **консультантов и советников**, с сохранением за ними права участия в работах по грантовой, договорной и другой внебюджетной тематике.
3. Рекомендовать аттестационным и конкурсным комиссиям к избранию на научные и руководящие должности сотрудников **свыше 70 лет**, только при условии, если они сами (для научных) или их подразделения (для руководителей) имеют суммарный рейтинг ПРНД и показатели публикационной активности не ниже среднего по институту (профильному отделению).
4. Формировать и обучать **кадровый резерв** на все административные должности в РАН.
5. Обеспечить возвращение статуса ведомственного знака отличия **Грамоте** Президиума РАН и Совета профсоюза в плане получения награжденными ею сотрудникам статуса **Ветерана труда**. Расширение практики награждения госнаградами отлившихся ученых и иных категорий сотрудников РАН, не являющихся членами РАН.
6. Поощрять деятельность институтов и научных центров РАН по развитию комплекса мер по дополнительной социальной поддержке **неработающих ветеранов РАН** (организация праздников, концертов, встреч в коллективах, подарков к юбилейным датам и праздникам, охват неработающих ветеранов возможностями академических медицинских и оздоровительно-рекреационных учреждений).

7. Добиваться выделения не менее 2000 дополнительных ставок для замещения их по конкурсу молодыми учеными РАН. Ставить вопрос о создании новых рабочих мест для молодых ученых по срочным трудовым договорам с использованием возможностей государственных научных фондов (РФФИ, РГНФ, ...).
8. Искать и отбирать талантливую молодежь для привлечения в науку, начиная со школьной скамьи (олимпиады, конкурсы, конференции).
9. Осуществить возможность передачи опыта заслуженными учеными молодому поколению ученых в рамках деятельности образовательных структур и учреждений РАН. Шире использовать практику перевода квалифицированных ученых преклонного возраста на постоянную работу на базовые кафедры, действующие в академических институтах.
10. Комиссии Президиума РАН по образованию рассмотреть вопрос о реализации академическими институтами магистерских программ с учетом возможности перевода на преподавательскую работу заслуженных ученых пенсионного возраста. Представить предложения комиссии на заседании Президиума РАН.
11. Бюро Отделений РАН следить за тем, чтобы средний возраст членов ученого совета академического института соответствовал среднему возрасту научных сотрудников института.
12. Создать во всех академических институтах эффективно работающие научно-образовательные центры.

### **Сопутствующие меры организационно-административного характера.**

Увеличение финансирования деятельности учреждений РАН кадровой социальной направленности наряду с ожидаемым более свободным новым порядком финансирования РАН с 2010 г. Необходимо усиление внутреннего аудита как за расходованием средств, так и за ведением работы по существу. Для этого необходимо включение в программу комплексных проверок

институтов и научных центров РАН специального раздела, а в состав комиссий – специалистов, ответственных за проверку состояния работы с научной молодежью. В рамках работы Комиссии по работе с молодежью вести собственную работу по контролю финансируемой ей деятельности.

Возложить персональную ответственность на директоров за ведение кадровой политики в институтах. Президиуму РАН и Отделениям РАН не допускать переизбрания на новый срок работы директоров академических институтов, в которых за последние пять лет нет явного улучшения ситуации с молодыми научными кадрами.