

**колонка редактора**

В самое ближайшее время научное сообщество России ожидает две важные перемены: повышение адресности и конкурсности бюджетного финансирования научных коллективов и смена приоритетов научно-технологического развития страны и объемов их финансирования.

Впервые в современной истории отечественной науки размер субсидий, предоставляемых федеральным государственным учреждениям, ведущим научные исследования, перестанет определяться установленной штатной численностью института. Большая часть субсидий будет направлена на адресную поддержку наиболее результативных ученых и научных коллективов.

Это организационное решение закреплено в проекте приказа Минобрнауки России «Об утверждении методических рекомендаций по распределению субсидий, предоставляемых федеральным государственным учреждениям, выполняющим государственные работы в сфере научной (научно-исследовательской) и научно-технической деятельности. Поэтому рекомендую обратить особое внимание на содержание рубрики «Актуальный документ...».

На заседании Совета при Президенте по науке и образованию «Новые вызовы и приоритеты развития науки и технологий в Российской Федерации» в июле этого года опять-таки впервые в современной истории отечественной науки Президентом поставлена задача «определить само понятие и содержание приоритета» и обеспечить финансирование таких приоритетов «в полном объеме».

Сегодня на долю всего трех стран мира – США, Японии и Китая – приходится более 50% мировых бюджетов на научные исследования, а с бюджетами стран ЕС – 78%. Внутренние расходы России на сектор исследований и разработок составляют менее 2% мирового бюджета. Сколько же приоритетов может позволить себе Россия, исходя из этих пропорций, и что имеет в виду Президент, говоря о необходимости финансирования их в «полном объеме»? Предлагаю обсудить эти вопросы в следующем номере нашего журнала.

Куракова Наталия, главный редактор ЭН



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ НАУКИ
И ТЕХНОЛОГИЙ

Л.А. Цветкова, Ф.А. Кураков, О.В. Черченко
Оценки рисков при выборе направлений
исследований в качестве научно-технологических
приоритетов на примере технологий
полногеномного секвенирования

ЭКОНОМИКА ИННОВАЦИЙ

В.А. Баринова, С.П. Земцов, А.В. Сорокина
Инновационная деятельность
быстрорастущих компаний как условие
повышения их конкурентоспособности

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Ф.Н. Кадыров
Цели и задачи «эффективного контракта»:
идеология и проблемы внедрения

Г.А. Краснова, Е.А. Полушкина
Образовательные альянсы Европейского Союза
и Евразийского Экономического Союза:
состояние и перспективы расширения

МЕЙНСТРИМ

Н.Г. Куракова, О.А. Ерёмченко
Неоколониализация как новое исследовательское
направление и его значение для России

АКТУАЛЬНЫЙ ДОКУМЕНТ
И КОММЕНТАРИИ ЭКСПЕРТОВ

Об оптимизации системы формирования
государственного задания на выполнение работ
в сфере науки

ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

СОБЫТИЯ

161

164-174

175-179

180-197

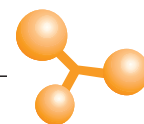
198-210

211-220

221-235

236

237-240



161

AUTHOR'S COLUMN

PRIORITIES FOR DEVELOPMENT OF SCIENCE
AND TECHNOLOGIES

L. A. Tsvetkova, F. A. Kurakov, O. V. Cherchenko
Evaluation of risks when choosing directions
for research as scientific-technological
priorities on the basis of genome-wide
sequencing

164-174

ECONOMICS OF THE INNOVATION

V. A. Barinova, S. P. Zemtsov, A. V. Sorokina
Innovation activity as a condition for growing
companies to improve their competitiveness

175-179

POTENTIAL OF THE PERSONNEL

F. N. Kadirov
Effective contract without illusions
and delusions

180-197

G. A. Krasnova, E. A. Polushkina
Education alliance European Union and
Eurasian Economic Union: status
and prospects of expansion

198-210

MAINSTREAM

N. G. Kurakova, O. A. Yeremchenko
Neocolonization as a new direction
of research and its importance for Russia

211-220

ACTUAL NORMATIVE DOCUMENTS
AND EXPERT COMMENTS

On optimization of the formation of the state
task to perform works in the sphere of science

221-235

236

USEFUL REFERENCES

237-240

EVENTS

Л. А. ЦВЕТКОВА,

к.б.н., старший научный сотрудник Центра научно-технической экспертизы ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия, idmz@yandex.ru

Ф. А. КУРАКОВ,

старший научный сотрудник Центра научно-технической экспертизы ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия, kurakovfedor@mail.ru

О. В. ЧЕРЧЕНКО,

научный сотрудник ФГБНУ «Дирекция НТП», г. Москва, Россия, olya.cherchenko@mail.ru

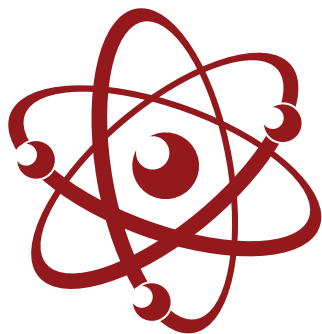
ОЦЕНКИ РИСКОВ ПРИ ВЫБОРЕ НАПРАВЛЕНИЙ ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЧЕСТВЕ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРИОРИТЕТОВ НА ПРИМЕРЕ ТЕХНОЛОГИЙ ПОЛНОГЕНОМНОГО СЕКВЕНИРОВАНИЯ

УДК 62.2

Цветкова Л. А., Кураков Ф. А., Черченко О. В. *Оценки рисков при выборе направлений исследований в качестве научно-технологических приоритетов на примере технологий полногеномного секвенирования* (Центр научно-технической экспертизы ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия; ФГБНУ «Дирекция НТП», г. Москва, Россия)

Аннотация. На примере технологий полногеномного секвенирования рассмотрены риски выбора приоритетов развития науки и технологий России, основанных лишь на анализе трендов развития глобальной биомедицины, но не учитывающих ресурсной обеспеченности направления. Показано, что в настоящее время в РФ отсутствует достаточный по численности и компетентности корпус врачей-генетиков. Объем базового курса генетики в медицинских вузах (36 часов) РФ не адекватен интенсивности развития этого направления и росту числа генетических заболеваний. Современный отечественный парк секвенаторов представлен приборами ранних поколений, использование которых не позволяет обеспечивать соответствие мировому уровню исследований в области геномной медицины. В практическом здравоохранении широкое использование технологий полногеномного секвенирования ограничено высокой стоимостью диагностических процедур. Сделан вывод о нецелесообразности выбора в качестве приоритетных направлений, не имеющих кадрового и инструментального обеспечения, а также спроса в реальном секторе экономики.

Ключевые слова: приоритетные направления развития науки и технологий, Россия, выбор, риски, технологии полногеномного секвенирования, кадровое обеспечение, приборное обеспечение.



© Л. А. Цветкова,
Ф. А. Кураков,
О. В. Черченко, 2015 г.

На заседании Совета при Президенте РФ по науке и образованию «Новые вызовы и приоритеты развития науки и технологий в Российской Федерации» 24 июня 2015 г., обсуждая вопросы, связанные с выбором приоритетов научно-технологического развития, Президент отметил, что «приоритетов не может быть много», «нужно научиться концентрировать ресурсы» на ограниченном числе направлений [1], и в качестве таковых выделил передовые медицинские технологии.

Согласно данным, приведенным в публичном аналитическом докладе «Биомедицина», подготовленном Минздравом России для представления в Межведомственную комиссию по технологическому прогнозированию президиума Совета при Президенте РФ по модернизации экономики и инновационному развитию России, в число перспективных передовых медицинских техноло-

гий входят технологии полногеномного секвенирования [2].

В более широком контуре геномики и синтетической биологии эти технологии планируют развивать в процессе реализации «Национальной технологической инициативы», целью которой является формирование принципиально новых рынков и создание условий для глобального технологического лидерства России к 2035 г. [3]. Необходимость развития геномной медицины была отмечена и в Государственной программе «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы [4]. Фрагментарно отдельные темы этого направления указаны в качестве приоритетов исследования и разработок в «Долгосрочных приоритетах прикладной науки в России» [5], являющихся редакционной версией «Прогноза научно-технологического развития России на период до 2030 года» [6].

Вместе с тем, дальновидная инициатива научного сообщества, направленная на создание отечественного геномного секвенатора, для обеспечения развития технологии полногеномного секвенирования в РФ, не нашла поддержки на федеральном уровне. Еще в 2012 г. в Государственной Думе РФ состоялся круглый стол «Разработка отечественной технологии полупроводникового геномного секвенирования». По результатам обсуждения экспертами была подтверждена необходимость реализации такого проекта, однако профинансирован он не был.

Гипотезой исследования было предположение, что в условиях сокращения государственного бюджета на исследования и разработки критически важным представляется выделение таких приоритетных направлений, которые, с одной стороны, обеспечены научными задачами и корпусом высококвалифицированных специалистов, готовых к созданию и использованию разработок, с другой стороны, подкреплены запросом со стороны реального сектора экономики.

Целью исследования являлась оценка ресурсного обеспечения (кадрового, приборного и пр.) технологии полногеномного секвенирования в целом и разработки отечественного ДНК-секвенатора нового поко-

ления¹, в частности, для идентификации рисков, связанных с выбором его в качестве приоритетного исследовательского направления в РФ.

Для достижения поставленной цели представлялось важным оценить численность корпуса отечественных врачей-генетиков, уровень современности приборного оснащения медицинских генетических лабораторий в РФ, а также объем рынка медицинских услуг, связанных с геномной диагностикой.

Развитие технологий полногеномного секвенирования в мире

Согласно нашим данным, за период с 01.03.2013 г. по 01.02.2015 г. количество исследовательских фронтов мировой науки, выделяемых аналитическим сервисом Essential Science Indicators (ESI) компании Thomson Reuters, в предметной области «молекулярная биология и генетика» увеличилось на 40% и в феврале 2015 г. составило 605. Для сравнения, количество фронтов на 01.02.2015 г. по математике – 389, по наукам о космосе – 148, по сельскохозяйственным наукам – 263 [7]. Таким образом, данное исследовательское направление может быть отнесено к одному из самых динамично развивающихся в глобальной науке.

Устойчивый рост числа патентных документов, защищающих решения в области технологий полногеномного секвенирования, свидетельствует о высоком трансляционном потенциале данного направления, т.е. потенциале быстрого перевода (трансляции) технологии из научной плоскости в плоскость практического применения (рис. 1).

Реализация трёхмиллиардного международного мегапроекта по секвенированию генома человека «The Human Genome Project» в течение более десяти лет (1990–2003 гг.) стимулировала быстрое усовершенствование сложного диагностического оборудования и дала старт ряду национальных геномных

¹ Геномный секвенатор – высокоточное оборудование для расшифровки генома, которое может быть использовано как в научных целях, так и в диагностических целях.

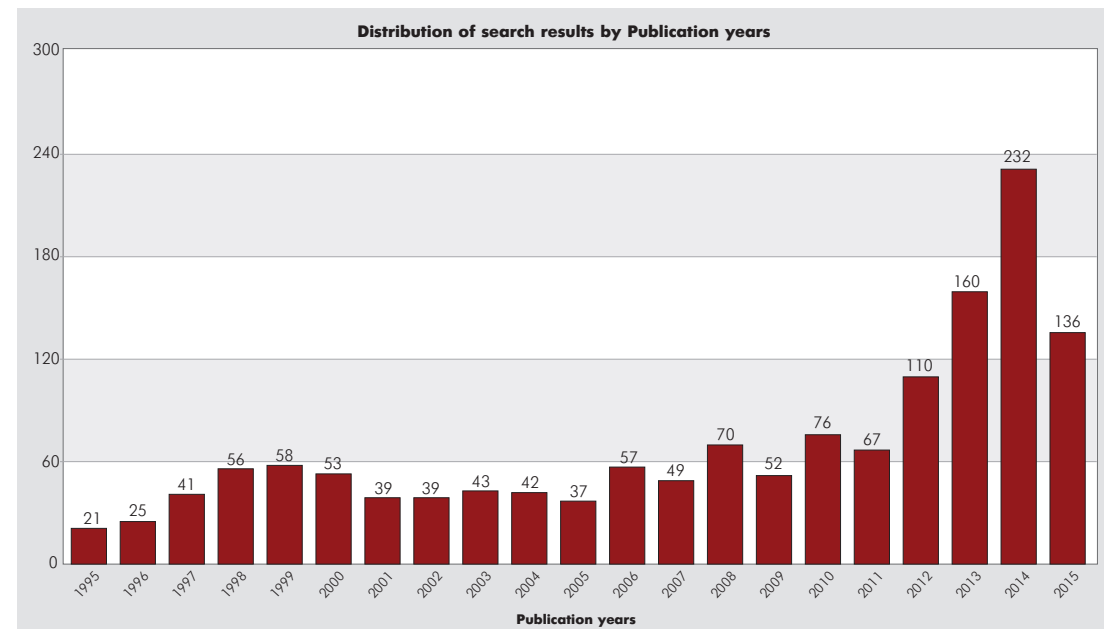


Рис. 1. Динамика патентования технологий полногеномного секвенирования (next-generation sequencing) (Источник: Orbit, данные на 23.07.2015 г.)

программ. В 2011 г. открылось финансирование китайского проекта частной компании «3-Million Genomes Project», нацеленного на секвенирование миллиона человек, животных, растений и микроорганизмов. В 2012 г. начались работы по расшифровке геномов ста тысяч человек «Genomics England» в Великобритании, аналогичный по масштабу проект в 2013 г. запустила Саудовская Аравия. А Президент США в начале 2015 г. предложил за счет средств бюджета 2016 г. профинансировать проект по расшифровке геномов миллиона граждан «Precision Medicine Initiative» стоимостью 215 млн. долл.

Развитие технологий полногеномного секвенирования к сегодняшнему дню позволило значительно сократить издержки на прочтение индивидуального генома: если стоимость расшифровки генетического кода одного человека в 2006 г. составляла около 1 млн. долл. США.[8], то к 2015 г. она снизилась на порядки (рис. 2) [9].

Высокий интерес научного сообщества к данной тематике обусловлен запросом на сохранение здоровья наций и продление активного долголетия населения. Ожидается, что в течение ближайших 5–10 лет техноло-

гии полногеномного секвенирования войдут в схемы скрининга новорожденных на генетические заболевания, будут использоваться для определения предрасположенности к заболеваниям, находящимся под полигенным контролем, для персонализированного подхода к фармакотерапии, основанного на результатах фармакогенетических исследований, и в других целях [2].

Следует отметить, что при использовании технологии геномного секвенирования в медицинских целях большое значение будет иметь популяционный генетический анализ. В настоящее время разрабатываются технологии секвенирования третьего поколения (одномолекулярное секвенирование в реальном времени, SMPCR), преимуществами которых должны стать возможность чтения длинных последовательностей ДНК (до 20 тыс. нуклеотидов), высокая скорость и небольшой расход реагентов.

Кадровый потенциал для развития и использования технологий геномного секвенирования в России

Наличие корпуса высококвалифицированных кадров, обладающих необходимым услови-

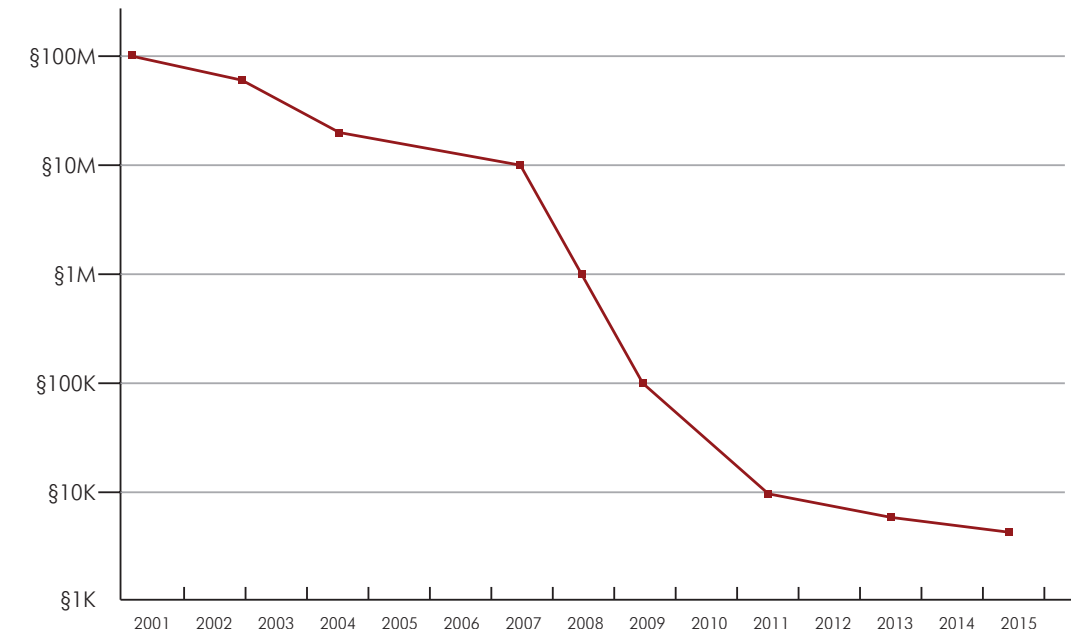


Рис. 2. Динамика стоимости расшифровки полного генома человека (по данным Национального института генома человека США)

ем как на этапе исследований и разработок, так и на этапе использования сложного высокотехнологичного оборудования и материалов.

В СССР курс медицинской генетики впервые начали читать на кафедре неврологии педиатрического факультета Российского национального исследовательского медицинского университета имени Н.И. Пирогова в 1964 г. Первая кафедра генетики появилась в этом же вузе в 1980 г. на медико-биологическом факультете.

Сегодня в большинстве государственных медицинских академиях курс генетики ограничен 36 часами (и менее) за весь период обучения. Такая продолжительность, по мнению заведующего кафедрой общей и медицинской генетики медико-биологического факультета РНИМУ им. Н.И. Пирогова В. Ситникова, соответствует объему знаний, накопленному генетикой к 1960-х гг., тогда как в настоящее время количество известных генетических патологий увеличилось в сотни раз, а порядок описанных синдромов находится на отметке в десятки тысяч. Мнение коллеги разделяет и врач-генетик Ю. Коталевская, обращающая внимание на то, что «не все врачи изучают генетику в базовом университетском курсе,

и даже, когда курс генетики есть, он длится всего около недели» [10].

В целом по состоянию на 2011 г. в России насчитывалось всего чуть более тысячи врачей-генетиков [11], тогда как общее количество врачей, по данным Росстата, в 2014 г. составило 732,8 тысячи человек [12]. По мнению экспертов, у специалистов-практиков, занимающихся лечением заболеваний, обусловленных в основном наследственностью, зачастую отсутствуют знания в области генетики, что неизбежно приводит к врачебным ошибкам.

Применение технологий геномного секвенирования в практике российского здравоохранения

Доступность современных диагностических генетических тестов в России существенно меньшая, чем в развитых странах. Одно из подтверждений тому – данные о перечне генетических заболеваний, на которые проводится неонатальный скрининг. В 2011 г. в США новорожденный проверялся на 47 наследственных заболеваний, в Германии – на 14, в Японии – на 11, в России – только на 5 (фенилкетонурия, врожденный гипотиреоз,

адреногенитальный синдром, галактоземия, муковисцидоз) [13, 11].

В целом в России технологии геномного секвенирования являются малодоступными для пациентов. По оценкам специалистов, генетическую диагностику проходят только 10% от всех нуждающихся в обследовании [11]. Чаще такие исследования проводятся лишь для выявления повторных случаев заболеваний детей в семьях с плохой наследственностью.

В сегменте платных медицинских услуг цена генетических тестов остается все еще очень высокой. В качестве примера приведем стоимость генетического анализа экзема на 116 наследственных заболеваний в ООО «Научно-исследовательский центр геномной медицины» (цены актуальны на 07.07.2015 г.): обычный анализ: 84 000 рублей, срок выполнения – 6 месяцев; срочный анализ: 198 000 рублей, срок выполнения – 1 месяц; анализ отсекаемого экзема: 20 000 рублей, срок выполнения – 2 недели. В эту услугу не входит собственно секвенирование экзема пациента [14]. Видимо, поэтому, по оценкам экспертов РБК.research, объем сегмента генетической диагностики не превышает 0,1% от общего объема рынка платных медицинских услуг в России [15]. Тем не менее, по расчетам специалистов Института стволовых клеток человека, объем российского рынка генетической диагностики в 2013 г. составил около 1 млрд. руб. [15].

Однако в условиях запланированного на 2015–2017 гг. сокращения расходов федерального бюджета (ежегодно не менее чем на 5 процентов в реальном выражении) в здравоохранении [16] рассчитывать на широкое включение генетических исследований в Программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и базовые и территориальные программы обязательного медицинского страхования не приходится.

Имеющийся научно-технологический задел РФ для развития технологий геномного секвенирования

Уровень финансирования проектов по разработке отечественного геномного секвено-

тора и расходных материалов в предыдущие годы нельзя назвать достаточным. Объем инвестиций проекта, представленного в начале 2013 г. ООО «Нано Вижин» на первый этап создания прибора для анализа кода ДНК и РНК Зеленоградским Наноцентром и Фондом образовательных и инфраструктурных программ «Роснано», составил около 1 млн. долл. Стартап создан Зеленоградским нанотехнологическим центром совместно с Институтом Св. Лаурента (St. Laurent Institute, Вашингтон, США). Скептически оценивая достаточность таких инвестиций, ведущий исследователь Института Св. Лаурента Филипп Капранов (он же – один из создателей ООО «Нано Вижин») в марте 2013 г. отмечал: «Наши конкуренты сожгли 500 млн. долл. и пока не дошли до получения своего секвенатора» [17].

Недостаточное государственное финансирование привело к отсутствию на российском рынке отечественного геномного секвенатора нового поколения. Несмотря на потенциальную возможность осуществить подобную разработку силами ряда институтов РАН и технологических компаний, до стадии промышленного производства не доведен ни один проект и создан лишь один прототип устройства.

Между тем скорость обновления оборудования для развития технологий геномного секвенирования столь высока, что только за последние пять лет (2010–2015 гг.) в мире сменилось не одно поколение генетических секвенаторов. Причем каждое следующее поколение, обладая улучшенными характеристиками, делает использование предыдущих версий оборудования неэффективным с точки зрения точности, продолжительности и стоимости анализа. В освоение новых формирующихся мировых рынков, связанных с применением геномных технологий, включены страны с высокоэффективной системой организации научных исследований (США, Великобритания, Китай, Япония), а также международные технологические компании, способные в короткие сроки внедрять инновационные разработки в промышленное производство.



Рис. 3. Распределение гелевых ДНК-секвенаторов Центров коллективного пользования в РФ по году выпуска (Источник: Портал «Современная исследовательская инфраструктура Российской Федерации», данные на 07.07.2015 г.)

Поэтому, инвестируя значительные средства государственного бюджета в подобный проект на современном этапе, Россия рискует повторить провал проекта строительства завода по производству поликристаллического кремния. Проект «Нитол» был инициирован в 2006 г. в связи с ростом спроса на поликремний, цена которого на мировом рынке достигала 300–400 долл./кг. Изначально строительство завода в Иркутской области мощностью 5 тыс. тонн поликремния в год финансировалось за счет госкорпорации «Роснано» и «Альфа-банка», а сумма первоначальных инвестиций составила 19,5 млрд. руб. Однако ввиду строительства большого количества подобных предприятий в странах Юго-Восточной Азии цена на сырье упала до 16 долл./кг. Таким образом, проект общей стоимостью более 24 млрд. руб. обанкротился, и в 2013 г. ОАО «Роснано» получило одобрение правительства РФ на закрытие проекта [18].

Проблему отсутствия отечественного высокотехнологичного оборудования дополняют ограниченные возможности использования российскими исследователями современного импортного высокотехнологичного оборудования.

Нами выполнена оценка возраста ДНК-секвенаторов центров коллективного пользования, описание которых представлено на Портале «Современная исследовательская инфраструктура Российской Федерации». Портал содержит актуальные и систематизированные сведения об обеспечении сети центров коллективного пользования научным оборудованием и уникальными стендами и установками, составляющими ядро современной национальной исследовательской инфраструктуры [19].

В разделе «ДНК-секвенаторы гелевые» представлено 34 единицы оборудования (табл. 1). Распределение гелевых ДНК-секвенаторов центрами коллективного пользования в РФ по году выпуска представлено на рис. 3. Нетрудно заметить, средний возраст ДНК-секвенаторов отечественного парка высокотехнологичного оборудования составляет не менее 7 лет. Между тем, по данным портала «Геномная биология», производительность NGS (next generation sequencing) увеличивается каждые два года в 10 раз, что в условиях динамичной смены поколений приборов такого типа можно оценить как критически большой [20].

Таблица 1

ДНК-секвенаторы гелевые Центров коллективного пользования в РФ

	Год выпуска	Место нахождения	Изготовитель	Марка	Базовая организация
1	2002	Москва	Applied Biosystems	нет данных	Научно-исследовательский институт физико-химической медицины Федерального медико-биологического агентства
2	2003	Москва	Applied Biosystems	Avant 3100	Институт молекулярной биологии им. В.А. Энгельгардта Российской академии наук
3	2003	Москва	Beckman-Coulter	CEQ8000	Государственный научно-исследовательский институт генетики и селекции промышленных микроорганизмов
4	2004	Московская обл.	Amersham Pharmacia	Mega BACE500	Всероссийский научно-исследовательский институт животноводства РАСХН
5	2005	Иркутск	Beckman Coulter	CEQ 8800	Иркутский научный центр СО РАН
6	2005	Москва	Applied Biosystems	ABI PRISM 3730	Институт молекулярной биологии им. В.А. Энгельгардта Российской академии наук
7	2005	Московская обл.	Biotage AB	PSQ 96MA	Всероссийский научно-исследовательский институт животноводства РАСХН
8	2005	Ростов-на-Дону	Beckman coulter	CEQ 8000	Ростовский государственный медицинский университет
9	2006	Санкт-Петербург	Applied Biosystems	3130 Genetic Analyzer ABI	Зоологический институт РАН
10	2007	Сыктывкар	Applied Biosystems	ABI Prism 310	Институт биологии Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук
11	2007	Ростов-на-Дону	Applied Biosystems	Applied Biosystems	Южный федеральный университет
12	2007	Владивосток	Applied Biosystems	ABI GA3130xl	Дальневосточный федеральный университет
13	2007	Нижний Новгород	Applied Biosystems	3130	Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
14	2008	Якутск	Applied Biosystems	3130, 3130XL	Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова
15	2008	Владивосток	Applied Biosystems	3130 XL	Дальневосточный федеральный университет
16	2008	Новосибирск	Applied Biosystems	ABI 3130XL Genetic Analyser	Институт химической биологии и фундаментальной медицины СО РАН
17	2008	Владивосток	Applied Biosystems	ABI PRISM 3130	Биолого-почвенный институт ДВО РАН
18	2008	Москва	Applied Biosystems	3130	Научно-исследовательский институт общей патологии и патофизиологии РАМН
19	2008	Красноярск	Applied Biosystems	3130	Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого
20	2009	Томск	Applied Biosystems	ABI 3130XL	Научно-исследовательский институт медицинской генетики СО РАМН
21	2009	Москва	Applied Biosystems	PRISM 310	Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И. Пирогова
22	2009	Москва	Applied Biosystems	нет данных	Научно-исследовательский институт физико-химической медицины Федерального медико-биологического агентства

Таблица 1. Продолжение

23	2009	Томск	Applied Biosystems	ABI 3130XL	Научно-исследовательский институт медицинской генетики СО РАМН
24	2010	Краснодар	ABI	ABI-Prism 3130	Северо-Кавказский зональный научно-исследовательский институт садоводства и виноградарства
25	2010	Санкт-Петербург	Applied Biosystems	ABI 3500xl	Всероссийский научно-исследовательский институт сельскохозяйственной микробиологии РАСХН
26	2010	Москва	Applied Biosystems	ABIPrism 3130xl	Всероссийский научно-исследовательский институт сельскохозяйственной биотехнологии Российской академии сельскохозяйственных наук
27	2010	Ростов-на-Дону	Applied Biosystems	ABI-3130-xl	Ростовский государственный медицинский университет
28	2011	Новосибирск	Applied Biosystems	ABI PRISM 3730	Научно-исследовательский институт терапии СО РАМН
29	2011	Москва	Roche	GS Junior	Институт молекулярной биологии им. В.А. Энгельгардта Российской академии наук
30	2012	Москва	Applied Biosystems	3500 XL	ФГБУ «Научно-исследовательский институт биомедицинской химии имени В.Н. Ореховича» Российской академии медицинских наук
31	2012	Москва	Beckman Coulter	GENOMELAB GeXP	Всероссийский научно-исследовательский институт животноводства РАСХН
32	2013	Калининград	Applied Biosystems	ABI PRISM	Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта
33	2014	Москва	ЗАО Синтол	Нанофор 05	Всероссийский научно-исследовательский институт сельскохозяйственной биотехнологии Российской академии сельскохозяйственных наук
34	нет данных	Оренбург	Applied Biosystems	ABI PRISM 3500	Оренбургская государственная медицинская академия

Источник: Портал «Современная исследовательская инфраструктура Российской Федерации», данные на 07.07.2015 г.

Учитывая тот факт, что в нынешних условиях развития геномной медицины отвечают современным требованиям только ДНК-анализаторы 3-го поколения, следует констатировать, что подавляющее большинство доступного в центрах коллективного пользования оборудования не пригодно для проведения генетических исследований.

Заключение

Преодоление технологической зависимости России от индустриально развитых стран, развитие импортозамещения и обеспечение технологического суверенитета, несомненно, являются важнейшим условием устойчивого роста национальной экономики. Вместе с тем, ограниченность внутренних затрат РФ на ис-

следования и разработки и многовекторность развития глобальной научно-технологической сферы заставляют учитывать все риски выбора того или иного исследовательского направления в качестве приоритета научно-технологического развития страны.

На примере технологий полногеномного секвенирования показано, что даже самое быстро развивающееся, трансляционное исследовательское направление с потенциалом создания новых рынков высокотехнологичной продукции и услуг, а также перспективами широкого использования в практике здравоохранения не может быть выбрано в качестве приоритета развития национальной науки в среднесрочной перспективе в случае отсутствия должного ресурсного обеспечения.

Приведенные данные позволяют отметить, что в настоящий момент в РФ нет ни одного слагаемого ни для достижения технологического лидерства на глобальных рынках, ни для решения проблем национального здравоохранения с использованием технологий полногеномного секвенирования.

Во-первых, современное российское медицинское образование не дает необходимого объема знаний по геномной медицине, а уже подготовленный корпус врачей-генетиков крайне малочисленен и не имеет необходимых компетенций. Секвенированный геном не является медицинской услугой, это всего лишь информация, которая должна превратиться в диагноз с участием врача-генетика, владеющего самыми современными методами обработки и интерпретации данных.

Во-вторых, отечественный парк ДНК-секваторов в основном представлен приборами первого и второго технологических поколений, не позволяющими вести исследования мирового уровня в условиях, когда даже но-

вейшие диагностические методики, разработанные в ведущих мировых исследовательских центрах, устаревают в течение года.

В-третьих, для разработки отечественного ДНК-секватора в России нет конкурентоспособных заделов, а также промышленных компаний, способных выступить в качестве индустриальных партнеров и софинансировать дорогостоящие, высокотехнологичные и высокорискованные проекты. Риски подобных проектов связаны в первую очередь с отсутствием в России достаточного числа потребителей таких дорогостоящих диагностических услуг, а потому возвратность инвестиций маловероятна.

С учетом вышеизложенного, представляется правильным рекомендовать не выбирать в качестве приоритетных направления исследований, лишенных ресурсного обеспечения (финансового, кадрового, приборного и пр.) или использовать элементы стратегического планирования для оценки необходимых объемов средств и уникальных научно-технологических компетенций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Заседание Совета при Президенте по науке и образованию от 24 июня 2015 г. (2015) Новые вызовы и приоритеты развития науки и технологий в Российской Федерации. Стенограмма / Официальный сайт Президента России. <http://kremlin.ru/events/councils/by-council/6/49755>.
2. Публичный аналитический доклад по научно-технологическому направлению «Биомедицина» (2015) / Москва. <https://reestr.extech.ru/docs/analytic/reports/medicine.pdf>.
3. Национальная технологическая инициатива (2015) АСИ. <http://www.asi.ru/nti/>
4. Распоряжение Правительства РФ от 20 декабря 2012 г. № 2433-р (2012) Государственная программа Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы. http://минобрнауки.рф/документы/2966/файл/1533/12.12.20-Госпрограмма-Развитие_науки_и_технологий_2013-2020.pdf.
5. Долгосрочные приоритеты прикладной науки в России (2013) /под ред. Л.М. Гохберга. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». 120 с.
6. Прогноз научно-технологического развития Российской Федерации на период

до 2030 года (2013) Минобрнауки России. Москва. <http://government.ru/media/files/41d4b737638b91da2184.pdf>.

7. Essential Science Indicators (2015) Web of Science. <http://www.esi.incites.thomsonreuters.com>.
8. Уотсон Д., Горбунов С. О ДНК, силе научного знания и борьбе против рака. Лекция Джеймса Уотсона в Москве (2015) // Троицкий вариант наука. № 182. С. 4.
9. DNA Sequencing Costs (2015) NHGRI. <http://www.genome.gov/sequencingcosts>.
10. Горина М. Юлия Коталевская: «К генетику пациента должен направить участковый врач или узкий специалист, и вот это происходит не всегда, когда следует» (2013) Портал «Большой город», 08.02.2013. http://bg.ru/health/julija_kotalevskaja_k_genetiku_patsienta_dolzhen_n-17054.
11. Григорьева Е. Они диагностируют будущее (2011) Портал российского врача «Медицинский вестник». № 25 (566). 09.09.2011. http://www.medvestnik.ru/archive/oni_diagnostiruyut_budushee.html.
12. Здравоохранение – численность медицинских кадров (2014) Федеральная служба государственной статистики. <http://www.gks.ru/wps/>

wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/healthcare/#.

13. Новиков П.В. Неонатальный скрининг на наследственные болезни обмена веществ и его перспективы в Российской Федерации (2013) Презентация. 02.10.2013 г. <http://mmaexpo.ru/lab/2013/visitors/presentations>.
14. Научно-исследовательский центр геномной медицины. Анализ (2015) <http://sciadv.com/index.php/doctors.html>.
15. Обзор платных медицинских услуг и здорового образа жизни. Генетическая диагностика (2013) РБК. http://marketing.rbc.ru/reviews//medicine2013/chapter_3_3.shtml.
16. Перечень поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 г. (2014) / Официальный сайт Президента России. <http://kremlin.ru/events/president/news/47182>.

REFERENCES

1. Presidential Council meeting on Science and Education dated 24 June 2015 (2015) New challenges and priorities in development of science and technologies in Russian Federation. Verbatim records / Official website of the Russian President. <http://kremlin.ru/events/councils/by-council/6/49755>.
2. Public analytical report on science and technology direction of «Biomedicine» (2015) / Moscow. <https://reestr.extech.ru/docs/analytic/reports/medicine.pdf>.
3. National Technological Initiative (2015) ASI. <http://www.asi.ru/nti>.
4. Decree issued by the Government of Russian Federation dated 20 December 2012 № 2433-p (2012) Government program of Russian Federation «Development of science and technologies » in 2013-2020 years. http://минобрнауки.рф/документы/2966/файл/1533/12.12.20-Госпрограмма-Развитие_науки_и_технологий_2013-2020.pdf.
5. Long-term priorities of application-oriented sciences in Russia (2013) / edited of L.M. Gohberg. Moscow: National research university «Higher school of economics». 120 p.
6. Prognosis of scientific-technological development in Russian Federation until 2030 (2013) Ministry of Education and Science of the Russian Federation. Moscow. <http://government.ru/media/files/41d4b737638b91da2184.pdf>.
7. Essential Science Indicators (2015) Web of Science. <http://www.esi.incites.thomsonreuters.com>.
8. Watson D., Gorbunov S. On DNA, the power of scientific knowledge and the fight against cancer. Lecture James Watson in Moscow (2015) //

17. Панасенко Е. Новый стартап Зеленоградского наноцентра займётся расшифровкой кода ДНК и РНК (2013) Портал Зеленоград. ру. 21.03.2013 г. <http://www.zelenograd.ru/news/8753>.
18. РОСНАНО закрывает проект производства поликремния и готовит новый в области гелиоэнергетики (2013) РОСНАНО. <http://www.rusnano.com/about/press-centre/media/20131105-interfax-rosnano-zakryvaet-proekt-proizvodstva-polikremniya-i-gotovit-noviy-v-oblasti-gelioenergetiki>.
19. О проекте «Современная исследовательская инфраструктура Российской Федерации» (2015) Портал «Современная исследовательская инфраструктура Российской Федерации». <http://ckp-rf.ru>.
20. Genome Biology (2015) <http://www.genomebiology.com>.

- Troixkiy option science. № 182. P. 4.
9. DNA Sequencing Costs (2015) NHGRI. <http://www.genome.gov/sequencingcosts>.
10. Gorina M. Julija Kotalevskaja: «The patient should be referred to the genetic either by the district doctor or by the specialist doctor, however, that is usually not the case» (2013) Web portal «Big city», 08.02.2013. http://bg.ru/health/julija_kotalevskaja_k_genetiku_patsienta_dolzhen_n-17054.
11. Grigor'eva E. They forecast the future (2011) Portal for Russian doctors «Medical Herald». № 25 (566). 09.09.2011. http://www.medvestnik.ru/archive/oni_diagnostiruyut_budushee.html.
12. Public Health Service – population of medical staff (2014) Federal State Statistics Service. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/healthcare/#.
13. Novikov P.V. Neonatal screening of genetic metabolism and its perspectives in Russia (2013) Presentation. 02.10.2013 г. <http://mmaexpo.ru/lab/2013/visitors/presentations>.
14. Scientific-research centre of genome medicine. Analysis (2015) <http://sciadv.com/index.php/doctors.html>.
15. Review of paid medical and healthy lifestyle services. Genetic testing (2013) RBC. http://marketing.rbc.ru/reviews//medicine2013/chapter_3_3.shtml.
16. List of orders on completing President's Message to the Federal Assembly on realization of President's Message to the Federal Assembly of Russian Federation dated 4 December 2014 № Gov-2821 / Official website of the Russian

President. <http://kremlin.ru/events/president/news/47182>.

17. Panasenko E. New startup of Zelenograd nano-centre will transcribe the DNA code and RNA (2013) Web portal Zelenograd.ru. 21.03.2013 г. <http://www.zelenograd.ru/news/8753>.

18. ROSNANO is closing the production project of polysilicon and prepares a new one in the area of solar energy (2013) RUSNANO.

<http://www.rusnano.com/about/press-centre/media/20131105-interfax-rosnano-zakryvaet-proekt-proizvodstva-polikremniya-i-gotovit-noviy-v-oblasti-gelioenergetiki>.

19. About the project «Russian modern research infrastructure» (2015) Web portal «Russian modern research infrastructure». <http://ckp-rf.ru>.

20. Genome Biology (2015) <http://www.genomebiology.com>.

UDC 62.2

Tsvetkova L.A., Kurakov F.A., Cherchenko O.V. *Evaluation of risks when choosing directions for research as scientific-technological priorities on the basis of genome-wide sequencing* (The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia; Directorate of State Scientific and Technical Programmes, Moscow, Russia)

Abstract. Using genome-sequencing as an example there are analysed risks when choosing priorities for science and technologies development in Russia, based only on the analysis of trends in development of global biomedicine, but not factoring resource provision of the direction. It is demonstrated that in today's Russia there is a lack of sufficient numbers of competent doctors-genetics. The volume of core courses in medical universities (36 hours) in Russian Federation is inadequate to the intensity of the development of this direction and growth in numbers of genetic diseases. Modern domestic park of sequencers is represented by the equipment of early generation, using which prevents it to meet the world standards of research in the area of genome medicine. In practice the technology of genome sequencing is not widely used in the health care due to high costs of the diagnostics procedures. There is a conclusion drawn about unviability of choice as a priority direction of development, which doesn't have the personnel and instrumental provision as well as demand in the real sector of economy.

Keywords: priority areas for development in science and technology, Russia, choice, risks, technologies of genome-wide sequencing, personnel staffing, instrumentation.

ФАНО ПРИСТУПИЛО К ФОРМИРОВАНИЮ РЕЕСТРА УНИКАЛЬНЫХ НАУЧНЫХ УСТАНОВОК



По итогам этой работы будет подготовлена концепция поддержки научного оборудования в институтах агентства. Предложения, выработанные в ходе аудита, федеральное агентство направит в правительство. На их основе в России может появиться новая федеральная целевая программа.

О содержании и эффективном использовании научного оборудования шла речь во время визита замруководителя ФАНО Алексея Медведева в Троицк. «Работа по уточнению реестра уникальных установок будет завершена к концу 2015 года. Мы подготовим необходимые проекты нормативно-правовых актов, которые определяют правила использования этого оборудования. В результате у нас появится основание для выхода на правительственный уровень с предложением выделить отдельный фонд ассигнований на содержание и использование этих установок».

Эффективность такого подхода к управлению парком оборудования он проиллюстрировал на примере научного флота, находящегося в ведении ФАНО. «Федеральное агентство проанализировало состояние флота, который находится на балансе подведомственных нам научных организаций. Благодаря этой работе появилась концепция Федеральной целевой программы «Мировой океан» с бюджетом экспедиционных исследований в 400 млн. рублей.

Источник: <http://www.poisknews.ru>

В. А. БАРИНОВА,

к.э.н., заведующая Научно-исследовательской лабораторией исследований корпоративных стратегий и поведения фирм ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия, barinova@iepr.ru

С. П. ЗЕМЦОВ,

к.геогр.н., старший научный сотрудник ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия, zemtsov@ranepa.ru

А. В. СОРОКИНА,

к.э.н., старший научный сотрудник Института экономической политики имени Е.Т. Гайдара, г. Москва, Россия, sorokina.av@yandex.ru

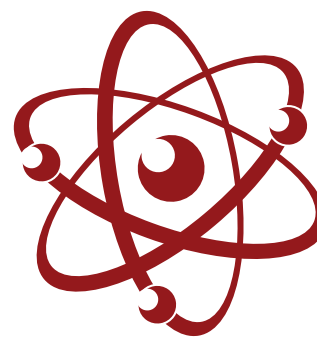
ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ БЫСТРОРАСТУЩИХ КОМПАНИЙ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

УДК: 338.312, 338.314

Барина В. А., Земцов С. П., Сорокина А. В. *Инновационная деятельность быстрорастущих компаний как условие их конкурентоспособности* (Лаборатория исследований корпоративных стратегий и поведения фирм ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия; Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара, г. Москва, Россия)

Аннотация. Данная статья направлена на выявление влияния научно-технологической и инновационной деятельности на повышение конкурентоспособности быстрорастущих компаний в России. Авторы показали, что конкурентоспособность отечественных компаний зависит от их расходов на НИОКР и технологические инновации, затрат на обучение персонала и ряда других факторов. Информационной основой для исследования послужили данные национального рейтинга быстрорастущих высокотехнологичных компаний «ТехУспех-2013».

Ключевые слова: повышение конкурентоспособности, инновации, факторы роста выручки, производительность труда, расходы на НИОКР, новая продукция.



Введение

В данной работе исследуются факторы успешного развития быстрорастущих компаний – «газелей». Термин «газели» впервые появился в рамках работ по исследованию рынка труда и занятости на предприятиях в США в 70-х гг. XX века [1]. В частности, было выявлено, что новые рабочие места создаются в основном на быстрорастущих предприятиях малого и среднего бизнеса – «газелях», что впоследствии нашло свое подтверждение и в других исследованиях [2]. Так, согласно проекту «Инновационная панель газелей» (Gazelles Innovation Panel) 2006 г., «газели», составляющие 5% от общего числа организаций, создают от 75% до 80% новых рабочих мест [3]. Схожие данные получены по результатам второго раунда проекта в 2011 г. [4].

При этом такие предприятия оказываются более устойчивыми к внешней среде. Данные по отдельным компаниям-«газелям» свидетельствуют о том, что они используют особые механизмы для удержания на рынке в условиях спада экономики: в первую очередь они стремятся модернизировать производство, избавиться от лишних затрат, но не сокращать те расходы, которые впослед-

© В. А. Барина, С. П. Земцов, А. В. Сорокина, 2015 г.

вии создают прибыль, при этом значительная часть быстрорастущих фирм выбирает стратегию создания и вывода на рынок новых продуктов, освоения новых ниш [5], что позволяет им существенно повысить уровень конкурентоспособности.

Объектом исследования в данной работе являются быстрорастущие высокотехнологичные отечественные компании, участвовавшие в национальном рейтинге «ТехУспех-2013», составленном с 2012 г.¹ Целью данного рейтинга является поиск наиболее успешных быстрорастущих технологических компаний и выявление лучших практик инновационного бизнеса в России. В 2013 г. в рейтинге приняло участие свыше 200 компаний, среди которых были выбраны победители в номинациях «Топ-50» (50 наиболее успешных компаний) и «Топ-10» (10 наиболее успешных компаний) [6].

Компании, участвовавшие в рейтинге, в среднем за период 2010–2012 гг., отвечали как минимум одному из следующих условий:

- расходы на научные исследования и опытно-конструкторские разработки (НИОКР) составляли свыше 5% выручки компании;
- расходы на технологические инновации – больше 10% выручки компании;
- доля новой продукции в выручке достигала более 30%.

При этом 80% компаний рейтинга имели номинальные темпы роста выручки за период 2010–2012 гг. не ниже 15%.

Наше исследование было нацелено на выявление количественных оценок влияния различных факторов на повышение конкурентоспособности отечественных компаний, под которой рассматривалось увеличение производительности труда и повышение темпов роста выручки. В соответствии с актуальными отечественными и зарубежными исследованиями были сформулированы предпосылки и выбраны методы для проведения эмпирического анализа.

¹ Рейтинг «ТехУспех» организован ОАО «РВК» в партнёрстве с «Ассоциацией инновационных регионов России», «РwC Россия», ОАО «МСП Банк» и при поддержке ОАО «РОСНАНО», ФГБУ «Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере».

Влияние инноваций на производительность труда

В рамках моделирования производительности труда (выручка на одного работника) на примере ведущих инновационно активных фирм России авторами показана значимость следующих закономерностей и взаимосвязей:

1. Благоприятно на производительности труда сказывается повышение расходов на обучение сотрудников: расчеты показали, что увеличение расходов на обучение сотрудников на 1% в среднем приводит к росту производительности труда на 0,1%.

2. Регистрация компании в Москве или Санкт-Петербурге напрямую не ведет к повышению производительности труда, но при прочих равных условиях все же является благоприятным фактором.

3. Для повышения производительности труда значимым фактором является «объем новой продукции на одного занятого»; его влияние в общей модели оказалось более значимым, чем влияние фактора затрат на технологические инновации, что является свидетельством их высокой взаимосвязи (коэффициент корреляции равен 0,4), так как технологические инновации преимущественно должны быть направлены на выпуск новой продукции. Проведенные в рамках исследования расчеты показали, что повышение значений каждой из данных переменных на 1% в среднем приводит к росту производительности труда на 0,1%.

4. Объем основных фондов на одного занятого оказывает неоднозначное влияние на производительность труда. При этом фондовооруженность положительно коррелирует с возрастом фирмы и средним возрастом оборудования. Таким образом, важен не объем фондов как таковых, а их качество, в том числе возраст оборудования. Устаревшие фонды, помимо прочего, хуже отвечают на увеличение затрат на технологические инновации.

5. Возраст компании оказывает незначительное отрицательное влияние на производительность труда по описанной выше схеме, так как возрастные компании – это преимущественно советские предприятия с большим количеством кадров и устаревшими основны-

ми фондами. По нашим расчетам, увеличение возраста компании на 1% приводит к снижению производительности труда на 0,2%.

Влияние инноваций на темпы роста компаний

Исходя из анализа отечественной и зарубежной литературы, мы выделили факторы, способные оказывать влияние на темпы роста отечественных компаний. Под темпом роста компании в данной работе мы понимаем рост ее выручки².

В процессе моделирования темпов роста инновационно активных фирм России нами была выявлена значимость следующих закономерностей и взаимосвязей:

6. Возраст компании негативно сказывается на темпах ее роста, причем в России на рост выручки сильнее влияет не столько возраст фирмы как таковой, сколько связанная с ним изношенность основных фондов. По нашим расчетам, увеличение возраста компании на 1% приводит в среднем к снижению темпов роста на 0,2%. Увеличение возраста оборудования на 1% приводит к снижению темпов роста компании на 0,2–0,4%.

7. Рост основных фондов являлся положительным фактором роста компании в 2010–2012 гг. Наши расчеты показывают, что увеличение стоимости основных фондов компании на 1% приводит к повышению ее темпов роста в среднем на 0,1%.

8. Затраты на обучение сотрудников оказались значимым фактором в нескольких модификациях базовой модели. При этом важно также параллельно вкладывать средства в НИОКР и обновление оборудования, чтобы отдача от обучения сотрудников была более высокой. Согласно нашим расчетам, повышение расходов на обучение персонала на 1% приводят в среднем к увеличению ежегодных темпов роста компании на 0,04–0,05%. Увеличение доли расходов на НИОКР в выручке на 1% приносит отдачу через 2 года в виде повышения ежегодных темпов роста компании на 0,08%.

² Более подробные расчеты представлены в работах [7], [8], [9].

Столичная регистрация и предполагаемое размещение в Москве или Санкт-Петербурге оказывают негативное влияние на темпы роста выручки, что может быть связано с насыщенностью столичных рынков высокотехнологичной продукцией.

Выводы и рекомендации

Малый и средний бизнес, обладающий высоким потенциалом роста, может рассматриваться в качестве одного из основных факторов экономической системы, способных осуществить оживление экономики. Такие компании получили название «газели»: их среднегодовой реальный темп роста составляет 20% в течение трех лет.

Компаниям малого и среднего бизнеса в России оказывается государственная поддержка в виде предоставления услуг финансовой, материально-технической, консультативной и информационной помощи, а также посредством создания рыночной инфраструктуры.

Однако в условиях сокращения бюджетных расходов при выборе мер поддержки компаний малого и среднего бизнеса необходимо расставлять приоритеты и поддерживать наиболее перспективные компании малого и среднего бизнеса. По нашему мнению, таковыми являются компании-«газели».

В рамках проведенного исследования тестировались различные факторы, оказывающие влияние на повышение конкурентоспособности отечественных компаний (увеличение производительности труда и повышение темпов роста выручки). Положительно влияет на конкурентоспособность компании деятельность, связанная с внедрением инноваций: проведение НИОКР, осуществление технологических инноваций, обучение персонала, выпуск новой продукции. Соответственно, увеличение среднего возраста оборудования снижает конкурентоспособность компании.

В этой связи целесообразной представляется реализация тех мер поддержки, которые будут создавать стимулы для инновационной деятельности компаний (налоговые льготы, инновационные ваучеры и прочее). В частности, в Великобритании компании малого и среднего бизнеса могут вычитать из налогообла-

гаемой прибыли 225% расходов на НИОКР [10]. Мы также предлагаем ввести повышающий коэффициент при учете расходов на НИОКР для целей исчисления величины налога на прибыль организации.

Вместе с тем, по оценкам некоторых специалистов, региональный риск реализации проектов влияет на решение компании о развитии производства гораздо сильнее, чем налоговая ставка [11]³. Поэтому в среднесрочной перспективе необходимо продолжить политику в области повышения качества бизнес-среды, в том числе за счет реализации «дорожных карт», разрабатываемых АНО

³ Это связано с тем, что при оценке денежного потока вероятность успешной реализации проекта умножается на весь объем выручки, а ставка налога – только на ее отдельную часть (фонд оплаты труда, прибыль и др.).

«Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов». При проведении политики стратегического импортозамещения⁴ также полезно сфокусировать внимание на высокотехнологичных компаниях-«газелях».

Данные меры поддержки будут оказывать положительное воздействие на развитие предпринимательства в целом, однако их воздействие на «газелей» может оказаться несколько выше в связи с тем, что такие компании предъявляют более высокие требования к качеству институтов по сравнению с прочими организациями [13].

⁴ Стратегическое импортозамещение – это процесс последовательного вытеснения импортных сырья, материалов, покупных изделий на более низкие производственные уровни. Более подробно про политику стратегического импортозамещения см. [12].

ЛИТЕРАТУРА

1. Birch D.L. (1979) The Job Generation Process / Cambridge, MA: MIT Program on Neighborhood and Regional Change.
2. High-Growth Enterprises: What Governments Can Do to Make a Difference (2010) OECD Publishing. http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/high-growth-enterprises_9789264048782-en.
3. Addressing challenges for high-growth companies. Summary and conclusions of the Europe INNOVA gazelles innovation panel // Europe INNOVA paper № 6.
4. Mitusch K., Schimke A. (2011) Gazelles-High-Growth Companies Final report. Task 4 // Horizontal Report, 5.
5. Юданов А. (2011) Вторая половина модернизации // Эксперт. № 20.
6. Топ 50 рейтинга «ТехУспех» – 2013 (2013) / ТехУспех. <http://www.ratingtechup.ru/rate/2013>.
7. Земцов С.П., Барина В.А., Сорокина А.В. (2014) Каким образом внутренние и внешние инновационные условия влияют на быстрорастущие фирмы в России? // Траектории роста и структурные трансформации мировой экономики в условиях международной нестабильности: коллективная монография. Под ред. С.А. Балашовой, В.М. Матюшка. М.: РУДН.
8. Барина В.А., Земцов С.П., Сорокина А.В. (2015) Эмпирический анализ факторов конкурентоспособности отечественных высокотехнологичных компаний. М.: РАНХиГС.
9. Барина В.А., Бортник И.М., Земцов С.П., Сорокина А.В., Инфимовская С.Ю. (2015) Анализ факторов конкурентоспособности отечественных высокотехнологичных компаний // Инновации. № 3 (197). С. 25–31.
10. Mohnen P., Hall B. (2013) Innovation and productivity: An update. – Maastricht Economic and social Research institute on Innovation and Technology, Maastricht, № 2013–021.
11. Browne J., Roantree B. (2012) A survey of the UK tax system / IFS Briefing Note BN09. Institute for Fiscal Studies. P. 28.
12. Идрисов Г.И., Таганов Б.В. (2015) Привлечение прямых иностранных инвестиций как инструмент ускорения экономического роста. О чем стоит задуматься? // Российский внешнеэкономический вестник. № 1. С. 18.
13. Березинская О., Ведев А. (2015) Производственная зависимость российской промышленности от импорта и механизм стратегического импортозамещения // Вопросы экономики. № 1. С. 114–115.

REFERENCES

1. Birch D.L. (1979) The Job Generation Process / Cambridge, MA: MIT Program on Neighborhood and Regional Change.
2. High-Growth Enterprises: What Governments Can Do to Make a Difference (2010) OECD Publishing. http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/high-growth-enterprises_9789264048782-en.
3. Addressing challenges for high-growth companies. Summary and conclusions of the Europe INNOVA gazelles innovation panel // Europe INNOVA paper № 6.
4. Mitusch K., Schimke A. (2011) Gazelles-High-Growth Companies Final report. Task 4 // Horizontal Report, 5.
5. Yudanov A. (2011) The second half modernization // Expert. № 20.
6. Top 50 of the ranking TechUp – 2013 (2013) / TechUp. <http://www.ratingtechup.ru/rate/2013>.
7. Zemtsov S.P., Barinova V.A., Sorokina A.V. (2014) How does the internal and external conditions affect the innovative fast-growing businesses in Russia? // Trajectory of growth and structural transformation of the global economy in the face of international instability: collective monograph / Ed. SA Balashova, VM Matyushko. M.: People's Friendship University.
8. Barinova V.A., Zemtsov S.P., Sorokina A.V. (2015) An empirical analysis of the factors of competitiveness of domestic high-tech companies. M.: RANEP.
9. Barinova V.A., Bortnik I.M., Zemtsov S.P., Sorokina A.V., Infimovskaya S.Y. (2015) The analysis of factors of competitiveness of domestic high-tech companies // Innovation. № 3 (197). P. 25–31.
10. Mohnen P., Hall B. (2013) Innovation and productivity: An update. – Maastricht Economic and social Research institute on Innovation and Technology, Maastricht, № 2013–021.
11. J. Browne, B. Roantree. (2012) A survey of the UK tax system / IFS Briefing Note BN09. Institute for Fiscal Studies. P. 28.
12. G. Idrisov, Taganov B.V. (2015) Attracting foreign direct investment as a tool to accelerate the growth ekonomichkogo. What is worth considering? // Russian External Economic Bulletin. № 1. P. 18.
13. O. Berezinskaya A. Vedev. (2015) Production dependence on imports of Russian industry and the mechanism of the strategic import // Problems of Economics. № 1. P. 114–115.

UDC 338.312, 338.314

Barinova V.A., Zemtsov S.P., Sorokina A.V. *Innovation activity as a condition for growing companies to improve their competitiveness* (The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia; Gaidar Institute, Moscow, Russia)

Abstract. This article was conducted to identify the impact of innovative and scientific activities on competitiveness of fast growing Russian companies. The authors demonstrated that the competitiveness of domestic companies depends on their expenditures on R&D and technological innovation, the costs of staff training and other factors. Dataset for the study is based on the national ranking of fast-growing high-tech companies «TechUp 2013».

Keywords: improving the competitiveness, innovations, revenue growth, productivity, R&D expenditures, new products

ФАНО СОЗДАСТ СОВЕТ ПО СТАНДАРТИЗАЦИИ НАУЧНЫХ ИСПЫТАТЕЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ

Об этом стало известно на совещании в Пущине, которое провел первый заместитель руководителя агентства Алексей Медведев.

Алексей Медведев предложил создать совещательный орган, в работе которого примут участие представители научных институтов, ФАНО и других ведомств. «Федеральное агентство могло бы выступить в роли координатора для научных организаций, занимающихся такой деятельностью. Для этого необходимо создать рабочую группу при ФАНО России, куда бы вошли представители заинтересованных институтов, чтобы выработать единую концепцию развития испытательных центров доклинических исследований», – отметил А.Медведев. Он также добавил, что в последующем эта рабочая группа должна быть трансформирована в совет, который будет координировать работу по развитию сети лабораторий (испытательных центров), соответствующих принципам GLP.

Источник: <http://www.poisknews.ru>

Ф. Н. КАДЫРОВ,

д.э.н., заместитель директора ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, г. Москва, Россия,
kadyrov@mednet.ru

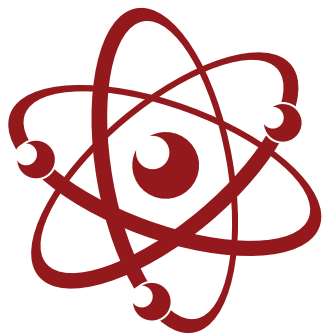
ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ «ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА»: ИДЕОЛОГИЯ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ

УДК 331.2

Кадыров Ф. Н. *Цели и задачи «эффективного контракта»: идеология и проблемы внедрения* (ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, г. Москва, Россия)

Аннотация: Введение эффективного контракта далеко перешагнуло за пределы «конкретизированного трудового договора». Оно касается широкого круга вопросов: как повышать заработную плату, за счет каких источников, каждого ли работника это касается и т.д., и т.п. Соответственно, родилось и немало ошибочных мнений, мифов, связанных с различными аспектами эффективного контракта. Идеологии и практике применения эффективного контракта посвящена данная статья.

Ключевые слова: эффективный контракт, трудовой договор, оплата труда, выплаты стимулирующего характера, показатели и критерии оценки деятельности работников, коллективный договор, эффективность



Тяжелая экономическая ситуация в стране, создающая сложности в изыскании средств для повышения заработной платы в соответствии с «майскими» Указами Президента; комплексность проблем, связанных с введением эффективного контракта и другие причины привели к тому, что многие положения эффективного контракта либо воспринимаются ошибочно, либо умышленно искажаются в угоду красивой отчетности, пресловутой «галочке» и т.д. Между тем, четкое понимание сути, задач эффективного контракта является залогом его успешной реализации. Рассмотрим в связи с этим некоторые проблемы и мифы, связанные с введением эффективного контракта.

Актуальность рассматриваемой проблемы для научной сферы обусловлена как тем, что на нее непосредственно распространяется действие Указов Президента, так и тем, что научные учреждения, подразделения и работники имеются в различных отраслях бюджетной сферы, а отраслевые министерства и ведомства, региональные власти вносят свое видение в эти вопросы.

МИФ 1. «Майские» Указы Президента принимались с целью повышения оплаты труда.

Нет. В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ) четко определено: **«В целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики».**

Подпункт е) пункта 1 Указа, посвященный повышению заработной платы работникам бюджетной сферы, гласит: **«в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе**

экономики принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, **обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг».**

Аналогичные положения содержатся и в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». Указ принимался «в целях дальнейшего совершенствования го-

сударственной политики в области образования и науки и подготовки квалифицированных специалистов с учетом требований инновационной экономики».

Итак, **цель принятия «майских» Указов – сохранение и улучшение кадрового потенциала, призванного обеспечить лучшие конкретные результаты в сфере науки, образования и т.д.** А повышение заработной платы – только средство достижения этой цели, причем зарплата должна быть заработана и должна зависеть от результатов труда.

МИФ 2. Суть эффективного контракта – повышение заработной платы.

К сожалению, нередко не только Указы Президента, но и введение эффективного контракта либо отождествляют с повышением заработной платы, либо в повышении заработной платы видят основной их элемент. Между тем, суть эффективного контракта заключается в достижении конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Как было показано выше, само по себе повышение заработной платы не является ни целью принятия Указа, ни сутью эффективного контракта. В вышеприведенном пункте е) Указа говорится: **«обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг».**

Точнее всего суть эффективного контракта отражает название наиболее фундаментального документа, посвященного введению эффективного контракта в рамках Указа Президента – распоряжения Правительства Рос-

сийской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Распоряжение № 2190-р) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» (далее – Программа). **Именно совершенствование системы оплаты труда для обеспечения стимулирования достижения лучших результатов является сутью эффективного контракта.** Неслучайно эффективный контракт определяется как «трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки». Впервые это определение появилось как раз в Распоряжении № 2190-р.

МИФ 3. Повышение заработной платы работников должно обеспечиваться любой ценой, в т.ч. и за счет сокращения численности работников.

Не секрет, что в большинстве случаев проблему повышения оплаты труда сотрудников при недостатке средств пытаются решать путем сокращения численности работников. Это действительно очень эффективный вариант, но прямо противоречащий логике эффективного контракта и закономерно порождающий недовольство работников. Как уже отмечалось

выше, «майские» Указы принимались с целью сохранения кадрового потенциала. Поэтому нельзя повышать зарплату путем сокращения кадров.

Но логика проста: за что строже спрашивают, на то и нацеливаются отраслевые органы управления, регионы и сами учреждения. Сейчас строже спрашивают за зарпла-

ту, а не за кадровое обеспечение. Итог: риск получить обратное тому, чего хотели достичь!

Действительно, что первично: рост зарплат или решение кадровых проблем? Конечно же, решение кадровых проблем! Поэтому нельзя допускать перегибы: добиваться повышения заработной платы любой ценой – нужно учитывать конечную цель.

МИФ 4. «Государство нам поможет» (поскольку реализация эффективного контракта – задача общегосударственная, то при недостатке средств на повышение заработной платы их выделит из федерального бюджета).

Совсем не обязательно. Действие «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, распространяется лишь на системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений. Программа рекомендуется для государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений. И поскольку соответствующие субъекты Российской Федерации (муниципальные образования) «добровольно» подключаются к этой программе, то обеспечение финансирования повышения заработной платы научным и иным работникам субъектов Российской Федерации (муниципальных образований) является их расходным обязательством – они должны сами изыскивать на это средства.

Правда, Программа предусматривает, что «для поддержки мер по обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов Российской Федерации на 2013–2015 годы предусмотрено предоставление бюджетам субъектов Российской Федерации дополнительной финансовой помощи в виде дотаций из федерального бюджета ежегодно в размере 100 млрд. рублей».

МИФ 5. Треть средств, необходимых для повышения заработной платы, по Указу Президента № 597 нужно обеспечить за счет реорганизации самих учреждений.

Нет, это явное передергивание положений Указа. В Указе Президента № 597 Правительству Российской Федерации поручено

Соответственно возникает риторический вопрос: какой оценки заслуживают действия тех, кто ради повышения заработной платы требует сокращать кадры, закрывать учреждения, кто полностью искажает основные положения Указов? В свое время это называли бы «вредительством».

Но в соответствии с этой же Программой «принятие решений о возможности предоставления финансовой помощи из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на частичное обеспечение расходных обязательств субъектов Российской Федерации, обусловленных повышением оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N597 и от 1 июня 2012 г. N761, предусматривается с учетом заключений федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, о выполнении органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления на территории соответствующего субъекта Российской Федерации мероприятий «дорожных карт» по совершенствованию системы оплаты труда и повышению качества услуг в сферах образования, науки, культуры и здравоохранения».

Учитывая, что Программа писалась до событий на Украине, в нынешних сложных финансовых условиях трудно ожидать серьезной помощи из федерального бюджета.

обеспечить: «повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики с возможным привлечением на эти цели

не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций».

Итак, во-первых, в Указе говорится о возможности, а не о требовании. А во-вторых, не треть средств для повышения заработной

платы должна быть получена за счет реорганизации, а треть экономии от реорганизации неэффективных организаций (учреждений) должна пойти на повышение зарплат (если, конечно, эта экономия будет, что далеко не однозначно).

МИФ 6. Реорганизация «неэффективных» учреждений путем слияния или присоединения повышает эффективность их деятельности, и поэтому нужно активно этим заниматься с целью поиска дополнительных средств на повышение заработной платы.

Это далеко не всегда так. Сама по себе реорганизация не обеспечивает автоматического повышения эффективности деятельности учреждений – могут быть и прямо противоположные результаты (и таких примеров немало) – экономические потери, снижение управляемости учреждения и т.д.

С учетом того, что реорганизация государственных (муниципальных) учреждений часто сопровождается перегибами, конфликтами и т.д., нужна серьезная работа по обоснованию целесообразности реорганизации. Прежде всего, потребуется выработка четких критериев понятия «неэффективное учреждение». Причем с обязательным учетом экономических показателей. Как это ни парадоксально, в настоящее время таких критериев на федеральном уровне нет (в большинстве случаев нет и на региональном уровне). Точнее, имеются только критерии, служащие основой для стимулирования руководителей учреждений, для независимой оценки качества и т.д., но не для принятия управленческих решений о смене руководителя, о реорганизации учреждений и т.д.

Одно из исключений – Санкт-Петербург, где было принято Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 3 июля 2008 г. № 822 «О порядке осуществления контроля за деятельностью государственных унитарных предприятий Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга», в подготовке которого автор принимал непосредственное участие. Результаты анализа информации о деятельности учреждений, полученной в результате рассмотрения отчетов учреждений, учитываются исполнительными

органами при принятии ими в установленном порядке и в соответствии со своей компетенцией следующих управленческих решений:

- при подготовке предложений о реорганизации учреждения;
- о применении мер ответственности к руководителю учреждения;
- при подготовке предложений о ликвидации учреждения;
- иных управленческих решений.

Среди таких критериев оценки эффективности деятельности учреждений могут, в частности, быть показатели, характеризующие затраты в расчете на единицу услуги, обучающегося и т.д.; кредиторская задолженность (в соотношении со среднемесячным доходом учреждения; удельный вес просроченной кредиторской задолженности и т.д.) и другие. Но сами по себе критерии еще ничего не значат.

Является ли выявление неэффективных учреждений основанием для их реорганизации? Это далеко не очевидно – следующим этапом должен стать анализ причин неэффективной деятельности учреждений. Если это внутренние причины (некомпетентное управление, необоснованные выплаты, отсутствие у работников стимулов к лучшему труду и т.д.), то нужна не реорганизация, а совершенствование управления учреждением, «укрепление кадрового состава», включающие обучение руководства учреждения, а в ряде случаев и его смену и т.д.

Если это внешние причины, то опять-таки, нужно в них разобраться. Как правило, одной из основных причин «неэффективной» деятельности учреждений научной сферы и образования в настоящее время является

несовершенство (разновыгодность) нормативных затрат на оказание государственных услуг в рамках выполнения государственного задания (в силу различных расходов на содержание помещений учреждений и т.д.). Это один из неизбежных результатов реформы бюджетной сферы, перехода к нормативно-подушевому финансированию образовательных программ высшего профессионального образования.

Любая из подобных реформ приводит к тому, что часть учреждений выигрывает, а другая проигрывает. Вот вам и без вины виноватые, вот вам и готовые «неэффективные» учреждения!

Поэтому необходимы управленческие решения учредителей, направленные на устранение причин, вызывающих неэффективность деятельности учреждений. В одних случаях это может быть корректировка нормативных затрат, недостаточно учитывающих объективные различия в затратах учреждений, в других – выделение средств на модернизацию теплосетей и т.д.

И только если эти меры не помогают (или принципиально не могут помочь) решить проблему, может рассматриваться вариант реорганизации. То есть, это крайняя мера. Крайняя, потому что хлопотная и неоднозначная с точки зрения ожидаемого результата.

Реорганизация государственного (муниципального) учреждения может быть осуществлена в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования.

Безусловно, в ряде случаев реорганизация в форме слияния или присоединения учреждения (наиболее популярные на практике варианты) может сократить некоторые административные расходы. Однако, к сожалению, не все эти меры обеспечивают реальный положительный эффект.

Нужно в каждом конкретном случае просчитать не только эту экономию (порой «копеечную», когда руководитель присоединяемого учреждения (НИИ, ВУЗа и т.д.) превращается в руководителя филиала и т.д. с лишь небольшим снижением размеров оплаты труда), но и неизбежные дополнительные расходы: на перерегистрацию, на транспорт, на замену

программного обеспечения, вывесок, печатей, штампов и т.д., и т.п. И главное – повысится ли лишь от этого качество управления, эффективность деятельности присоединенного учреждения, повысится ли качество научных исследований? Насколько это будет реальным источником средств для повышения заработной платы? Не приведет ли процесс простого механического объединения двух или нескольких учреждений скорее к обратным результатам (к неуправляемости и т.д.)? На все подобные вопросы ответы должны быть получены до начала процесса реорганизации.

К сожалению, реорганизация учреждений обычно происходит без четкого экономического обоснования и поэтому нередко дает очень небольшую экономию при том, что возникают серьезные дополнительные затраты.

Конечно, причинами реорганизации могут быть не только экономические, но и другие причины, например, организационные. Но следует четко понимать, что эффективность – понятие экономическое. И если причинами реорганизации являются не экономические причины, то не нужно их оправдывать понятием «неэффективность деятельности». Однако тогда возникают другие вопросы: есть ли иное, не экономическое обоснование сокращения или реорганизации? В чем оно заключается? К сожалению, череда объединений ВУЗов, НИИ и т.д. не привела к значимым положительным результатам – к научным прорывам в приоритетных направлениях, к выдающимся успехам выпускников.

Риторический вопрос: будет ли способствовать присоединение к ведущему ВУЗу «балластного» реализации Указа Президента № 599: обеспечить «вхождение к 2020 году не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов»? А если оба ВУЗа «ведущие» в своей сфере, то зачем их вообще объединять?

К сожалению, как мы знаем, в вопросах реорганизации информации явно не хватает. Зачастую именно потому, что нет ника-

кого обоснования, есть лишь «политическое решение», есть лишь желание отрапорто-

вать «наверх». Мы все это уже не раз проходили.

МИФ 7. Повышать зарплату можно только персоналу, прямо упомянутому в Указе и отражаемому в соответствующих формах «ЗП-наука», «ЗП-образование» и т.д.

Нет. Указ Президента начинается так: «1. Правительству Российской Федерации:

а) обеспечить: увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза».

Эта фраза не привязана к конкретным категориям работников. Поэтому предполагается повышение заработной платы всех работников бюджетной сферы. Но конкретные уровни повышения установлены только для части работников. Поэтому рост зарпла-

ты остальных работников будет зависеть от финансовых возможностей министерств, ведомств, регионов и самих учреждений.

Кроме того, введение эффективного контракта приводит к резкому повышению нагрузки на ряд категорий работников (в первую очередь на кадровую службу, бухгалтерию и экономистов). Поэтому зарплата этих категорий работников закономерно должна повышаться: не в рамках эффективного контракта, а в связи с повышением нагрузки.

МИФ 8. Дифференциацию в оплате труда работников нужно сокращать.

Подобные фразы звучат довольно часто. Но нужно четко понимать, что имеется в виду. Да, дифференциацию в оплате труда работников различных регионов нужно сокращать. Но в рамках одних и тех же учреждений дифференциация в оплате труда работников, имеющих различные научные и иные результаты, может и должна увеличиваться. По крайней мере, такую задачу ставит Правительство Российской Федерации при введении эффективного контракта.

Неслучайно в Распоряжении № 2190-р записано: «При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда диффе-

ренциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории». Там же говорится следующее: «Системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям».

МИФ 9. Реализация Указа приведет к уменьшению различий в уровнях оплаты труда научных, педагогических и иных работников различных субъектов Российской Федерации.

Наоборот, дифференциация в уровнях оплаты только увеличится, что вполне естественно. Так, достижение уровня оплаты труда научных сотрудников до 200% от среднего по субъекту Российской Федерации означает, что она вырастет в реальном исчислении не менее, чем на 80–100% от стартового уровня (среднее значение по стране), а в номинальном (с учетом инфляции) значительно боль-

ше, чем в 2 раза. Соответственно, в 2 раза (и более) увеличатся различия в оплате труда научных сотрудников различных регионов в абсолютном выражении. Если, к примеру, эти различия ранее составляли 10 тыс.руб., то после реализации Указа составят уже 20 тыс. руб.

Это одно из неоднозначных последствий реализации Указа Президента.

МИФ 10. Способствовать уменьшению различий в уровнях оплаты труда работников различных субъектов Российской Федерации будет повышение окладов.

Различия в уровнях оплаты труда работников науки и образования различных регионов определяются не величиной окладов, а размером фонда оплаты труда, куда кроме окладов входят средства на выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Само по себе

повышение окладов не прибавляет средств в фонд оплаты труда – действует принцип «тришкиного кафтана»: выше оклады – ниже выплаты компенсационного характера в рамках все того же фонда оплаты труда. Подобный миф противоречит законам математики.

МИФ 11. Доля окладов в общем размере заработной платы должна повышаться.

По этому поводу есть разные точки зрения. Сошлемся лишь на одну из них. В статье В. Пути-на «Строительство справедливости. Социальная политика для России», опубликованной в «Комсомольской правде» 13 февраля 2012 г., послужившей предпосылкой введения эффективного контракта, говорится: «При этом механическое повышение зарплаты всем и каждому неэффективно. Необходимо гораздо полнее учитывать в зарплате квалификацию и профессиональные достижения работника. Это значит, что *рост базового уровня оплаты должен сочетаться*

с еще более быстрым увеличением фонда стимулирующих надбавок и доплат».

Реализация этого предложения означает, что доля окладов в общем размере оплаты труда должна не повышаться, а снижаться.

Конечно, это лишь газетная статья, а не нормативный акт, и каждый для себя решает сам: соглашаться с этой точкой зрения или нет. Но могут ли чиновники игнорировать и оспаривать позицию человека, являющегося ныне Президентом России – это уже далеко не частный вопрос.

МИФ 12. Все учреждения должны достичь уровня, установленного «дорожными картами».

Это неправомерное требование. Дорожные карты устанавливают усредненный уровень заработной платы. Начальный же (стартовый) уровень заработной платы по учреждениям был различен, что связано как с различиями в специализации учреждений, так и с разным уровнем достигнутых результатов по выполнению государственного (муниципального) задания и т.д. Реализация Указов Президента и принятых в связи с ними

дорожных карт не предполагает выравнивания заработной платы по всем учреждениям. Это означает, что часть учреждений превысит уровень, предусмотренный дорожными картами, а другая – нет. Расчет берется в среднем. Это не является основанием для наказания тех руководителей, учреждения которых в силу специфики не вышли на средний уровень, предусмотренный дорожными картами.

МИФ 13. Все преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования и научные сотрудники будут получать к 2018 году заработную плату на уровне 200% от среднего по соответствующему субъекту Российской Федерации.

Нередко указанные сотрудники действительно полагают, что все они получают оплату на уровне, предусмотренном Указами Президента. Но это не так. Ни сами Указы Президента, ни иные нормативные документы не обещают этого. Напротив – они декларируют не только наличие возможных различий

в оплате, но и необходимость дифференциации в оплате труда.

В Распоряжении № 2190-р говорится: «Достижение показателей, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N597 и от 1 июня 2012 г. N761, осуществляется в отношении соответству-

ющей категории работников в целом. При этом *сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников*, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории».

То есть, если мы возьмем такую категорию, как научные сотрудники, то главные научные сотрудники, как правило, будут и далее получать более высокую зарплату, чем старшие или младшие научные сотрудники. Поэтому зарплата доктора наук с высоким стажем и квалификацией может к 2018 году оказаться на уровне, например, 250–400% и более от среднего по региону, а у младших научных сотрудников, у начинающих специалистов – всего 100–150% от среднего по региону. Но если субъект Российской Федерации в среднем вышел на уровень заработной платы научных работников 200% от среднерегиональной, то требования Указов Президента считаются выполненными, хотя зарплата различных научных сотрудников может серьезно колебаться.

Но и это еще не все. В вышеуказанном распоряжении говорится также: «*Заработная плата конкретного работника* зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и *может быть* как выше, так и *ниже целевого значения, установленного указами Президента* Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N597 и от 1 июня 2012 г. N761 для соответствующей категории работников».

То есть, кто-то из научных сотрудников (кто хорошо работает) получит более высокую

зарплату, а кто-то – гораздо ниже – если работал плохо. И в 2 раза выше, чем в среднем по субъекту Российской Федерации, никто плохо работающему сотруднику платить не обязан. Более того – не имеет права!

Поэтому недопустимы высказывания (кстати, уже прозвучавшие из уст некоторых чиновников) следующего содержания: «К такому-то году заработная плата каждого сотрудника будет не ниже такого-то уровня». Не будет и не должна быть. Во-первых, как уже отмечалось, речь идет о заработной плате по соответствующей категории в целом, а не по каждому специалисту. Во-вторых, эту зарплату еще нужно заработать. В Указе Президента четко говорится: «обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг».

Превратное понимание Указов как необходимости безусловного повышения заработной платы ведет к тому, что работники начинают саботировать – требовать обещанный уровень оплаты, отказываясь от дополнительной нагрузки, которую брали раньше (от совместительства и т.д.).

Таким образом, вовсе не все работники получают заработную плату на уровне, предусмотренном указами Президента.

То есть, государство не дает никаких гарантий, никаких обещаний всем работникам. Оно дает им возможность заработать. При этом должна быть обеспечена дифференциация в оплате труда в целях обеспечения ее высоких стимулирующих качеств. И никакой выводиловки, никакой уравниловки!

МИФ 14. Указы предусматривают повышение заработной платы работников до установленного уровня (200 либо 100% от среднего по субъекту Российской Федерации) в расчете на 1 ставку, поэтому, работая, например, на 1,5 ставки, работник получит заработную плату в размере, соответственно, 300 и 150% к среднему по субъекту Российской Федерации.

Нет. Оценка размера оплаты производится в расчете на 1 физическое лицо (на основании статистических данных о численности работников) с учетом всех возможных выплат. Так, в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основ-

ной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, дополнительная оплата, полученная за расширение зон обслуживания, за оказание платных услуг – по договорным тематикам (в т.ч. и во внерабочее время) и т.д.

Всё это хорошо знают специалисты, имеющие отношение к введению эффективного контракта. Но возникает вопрос: знают ли об этом сами научные и иные сотрудники? Не будут ли они предъявлять претензии по

поводу того, что их зарплата на ставку не соответствует требованиям Указа? Во избежание конфликтных ситуаций работников нужно проинформировать заблаговременно.

МИФ 15. Для повышения зарплаты все методы хороши, включая увеличение совместительства, переработки, совмещение профессий (должностей) и т.д.

Формально – да. Как было показано выше, учитывается доход работника, полученный за любые виды выполняемых работ, за счет всех источников.

Но с точки зрения Указов Президента, с точки зрения сути эффективного контракта – нет.

Уже отмечалось, что Указ № 597 принимался *«в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности*

и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики.

Возникает закономерный вопрос: насколько привлекательность труда, престижность возрастают при повышении интенсивности труда, увеличении совместительства, переработках и т.д.? Способствует все это сохранению кадрового потенциала или действует в прямо противоположном направлении? Ответы очевидны.

МИФ 16. Выплаты стимулирующего характера должны отражать интенсивность труда работников.

Как правило, нет. Интенсивность труда характеризует затраты труда, а эффективный контракт ориентирует на оплату по результатам труда. Действительно, в соответствии с Распоряжением № 2190-р «эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат *в зависимости от результатов труда и качества* оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

В этом же распоряжении отмечается: «Во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников уч-

реждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров)».

Таким образом, эффективный контракт предполагает переход от аморфных выплат стимулирующего характера типа: «за интенсивность труда», к выплатам за конкретные результаты труда: научные открытия, патенты, публикации в цитируемых изданиях и т.д.

МИФ 17. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников применяются только к выплатам стимулирующего характера, поэтому сдельные системы оплаты труда недопустимы.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, *показатели и критерии оценки эффективности деятельности*

для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Исходя из этого, казалось бы, следует, что соответствующие показатели и критерии касаются только выплат стимулирующего характера. Однако в этой же Программе говорится следующее: «Системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняе-

мых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям».

Поэтому показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников могут применяться не только к выплатам стимулирующего характера, но и ко всему уровню оплаты труда (например, при использовании сдельных или бестарифных систем оплаты труда). Тем более, что трудовое законодательство допускает применение сдельных и иных систем оплаты труда.

МИФ 18. В научных и образовательных учреждениях, в которых приносящая доходы деятельность (платные услуги) занимают высокий удельный вес, легче повысить зарплату в рамках реализации Указа Президента (дорожных карт).

Это далеко не так. Во-первых, если удельный вес платных услуг достаточно высок, то это обычно означает, что резервы развития платных услуг использованы достаточно полно – дополнительных резервов (в виде новых помещений, возможностей удлинения работы оборудования во внерабочее время и т.д.) практически не осталось.

Во-вторых, нужно учитывать и экономическую ситуацию в стране. Основным способом

повышения заработной платы за счет платных услуг обычно является повышение цен на научные, образовательные, консультационные и иные услуги. Но в условиях кризиса падение спроса существенно ограничивает возможности для этого.

Поэтому, как это ни парадоксально, сложнее всего выполнить требования дорожных карт по повышению заработной платы учреждениям с высокой долей доходов от платных услуг.

МИФ 19. В рамках реализации Указов Президента, дорожных карт, перехода к эффективному контракту нельзя допустить снижения заработной платы ни одному работнику (зарплата работника не может быть ниже, чем в предыдущем периоде: в предыдущем году, в предыдущем месяце и т.д.).

Это не так. Ни федеральное законодательство, ни иные федеральные нормативные акты не устанавливают запрета на снижение заработной платы конкретных работников по сравнению с предыдущим уровнем (по сравнению с тем, что было в предыдущем периоде).

Требование не снижения заработной пла-

ты распространяется только на случаи изменения систем оплаты труда. И касается оно только гарантированных выплат.

Выплаты стимулирующего характера зависят от результатов труда и не только могут, но и должны снижаться при ухудшении показателей, за которые устанавливаются эти выплаты.

МИФ 20. При переводе работников на эффективный контракт работник и руководитель учреждения подписывают документ, который так и называется «Эффективный контракт».

Нет. Работник заключает с учреждением все тот же самый (по названию) трудовой договор, а вот содержание существенно меняется. Дело в том, что в Трудовом кодексе нет ни понятия «эффективный контракт», ни

понятия «контракт». Неслучайно в Приложении №3 к «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной распоряже-

нием Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N2190-р), приводится «Примерная

форма *трудового договора* с работником государственного (муниципального) учреждения».

МИФ 21. При введении эффективного контракта необходимо внести изменения в коллективный договор и положения об оплате труда, заменив старые формулировки новыми (или принять новые документы взамен устаревших).

Теоретически, да. Но перевод на эффективный контракт осуществляется постепенно (поэтапно). Кроме того, часть сотрудников может находиться в длительных отпусках (по беременности и родам, по уходу за ребенком и т.д.). В итоге может оказаться, что часть работников еще работает на старых условиях (или выйдя из длительного отпуска имеет право получать оплату на прежних условиях – без эффективного контракта), а часть – в рамках эффективного контракта. Поэтому на период перевода работников на эффективный контракт целесообразно не

исключать прежние формулировки коллективного договора, положений об оплате труда, а дополнить их новыми разделами (положениями), применительно к эффективному контракту, прописав, например, такую фразу: «При переводе работников на эффективный контракт устанавливаются следующие показатели и критерии оценки их деятельности:...». Таким образом, указанные документы будут учитывать условия оплаты труда как работников, уже переведенных на эффективный контракт, так и еще не переведенных на эффективный контракт.

МИФ 22. Поскольку эффективный контракт – это конкретизированный трудовой договор, то в нем должно быть конкретизировано все, что только возможно.

Нет, это не совсем так. Во-первых, обязательными для включения в трудовой договор являются только те положения, которые прямо определены как обязательные для включения Трудовым кодексом (статья 57).

Во-вторых, исходя из определения эффективного контракта, в трудовом договоре должны быть конкретизированы *должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности*.

В-третьих, конкретизации в трудовом договоре подлежат те положения, которые могут и должны быть конкретизированы (с учетом особенностей условий труда именно данного работника и т.д.). Так, например, в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса режим рабочего времени и времени отдыха в обязательном порядке включается в трудовой договор, только если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

МИФ 23. В трудовом договоре, заключаемом в рамках эффективного контракта, нужно прописывать все виды льгот, компенсаций и т.д., на которые работник имеет право.

Трудовое законодательство устанавливает большое количество льгот, компенсаций и т.д., и только часть из них связана с вопросами оплаты труда. Эффективный контракт вводится в рамках совершенствования системы оплаты труда и предполагает *конкретизацию условий оплаты труда* (что следует из его определения). Соответственно, во-первых, в обязательном порядке в трудовом договоре должны указываться выпла-

ты компенсационного характера, имеющие прямое отношение именно к оплате труда (а не компенсации за неиспользованный отпуск и т.д.). Во-вторых, невозможно и нецелесообразно включать в трудовой договор все положения Трудового кодекса и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, связанных с компенсациями, как в силу большого объема этих документов, так и в силу того, что они часто

меняются (в этом случае пришлось бы постоянно заниматься внесением изменений в трудовые договоры с сотрудниками). В-третьих, как уже отмечалось выше, конкретизации в трудовом договоре подлежат те положения, которые могут и должны быть конкретизированы (с учетом условий труда именно данного работника и т.д.) – нет смысла переписывать стандартные положения, касающиеся всех работников (хотя бы данного учреждения, региона и т.д.).

Безусловно, это не означает, что другие компенсации, не связанные с оплатой труда (компенсации за неиспользованный отпуск и т.д.), могут быть проигнорированы при

оформлении трудового договора с работником. Пункт 15 «Примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения», утвержденной Распоряжением № 2190-р, предполагает использование такой фразы: «На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами».

Как видим, не все льготы, компенсации и т.д. обязательно подробно прописывать непосредственно в тексте трудового договора.

МИФ 24. В трудовом договоре должны быть отражены все виды выплат стимулирующего характера, на которые работник имеет право (недопустимо никакие виды выплат выплачивать по положению – все они должны быть отражены (продублированы) и в трудовом договоре с работником).

Это не так. Здесь ситуация примерно такая же, как и с льготами и компенсациями, о которых говорилось выше. Правда, в п. 13 «Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н (далее – Рекомендации по оформлению трудовых отношений), записано: «Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом *не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера*».

С вышеуказанными рекомендациями трудно не согласиться. Но они не устанавливают никаких требований, не несут запрета на ссылки на положения об оплате труда

и т.д. Во-первых, в силу того, что по статусу Рекомендации по оформлению трудовых отношений не относятся к нормативным актам (Письмо Минюста России от 5 июля 2013 г. N01/60140-ЮЛ.), а являются всего лишь рекомендациями. Во-вторых, понятие «не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов» не означает подобного запрета.

«Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения», утвержденная Распоряжением № 2190-р, не случайно называется «примерной» – учреждения при необходимости могут отходить от нее.

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса, системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, *локальными нормативными актами* в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Поэтому те или иные выплаты, вводимые в соответствии с положениями об оплате труда, могут быть не указаны в самом трудовом договоре.

Но, с другой стороны, эффективный контракт – это конкретизированный трудовой до-

говор. Поэтому, конечно же, необходимо давать в нем по возможности максимально конкретизированную информацию. Но и доводить до абсурда ситуацию не следует. Так, существуют определенные виды выплат стимулирующего характера, которые можно не вносить непосредственно в трудовой договор. Это выплаты, предусмотренные положением об оплате труда, но не являющиеся гарантированными с той точки зрения, что они могут быть установлены конкретному работнику, а могут – и нет. Например, выплаты за интенсивность труда при поручении работнику каких-либо срочных работ, которые заранее не планировались.

Кроме того, система оплаты труда в учреждении может совершенствоваться, дополняться новыми видами выплат (в том числе вводимых на основании решения вышестоящих органов). Если следовать принципу: «нужно все указывать непосредственно в трудовом договоре», то придется вновь вносить изменения в трудовые договоры с работниками.

Наконец, могут быть ситуации, когда коллективным договором и/или положением об оплате труда предусматриваются выплаты,

осуществляемые только при особых обстоятельствах, например, выплаты стимулирующего характера (премии) за выполнение особо важных и ответственных работ. Эти работы обычно не являются регулярными (виды работ, сроки появления необходимости в них, конкретные лица, которым работа будет поручена, объемы работ и т.д. обычно заранее неизвестны). Теоретически эти выплаты могут назначаться любым работникам. Естественно, что в этих условиях в трудовом договоре также невозможно для конкретного работника установить их размер.

С учетом возможности подобных ситуаций в трудовом договоре наряду с указанием конкретных выплат стимулирующего характера по аналогии с рекомендуемым Правительством пунктом 15 Примерной формы трудового договора может быть записана фраза, примерно, следующего содержания: «На работника распространяются и другие выплаты, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами».

МИФ 25. В эффективном контракте, являющемся конкретизированным трудовым договором, необходимо указывать конкретную сумму выплат стимулирующего характера (на основании трудового договора работник должен знать до копейки размер причитающейся ему оплаты труда).

Часто приходится слышать заявления о том, что в трудовом договоре с работником в рамках введения эффективного контракта обязательно должна быть указана конкретная сумма оплаты труда, которую работник будет получать. Причем, нередко подобные требования предъявляют органы власти к своим подведомственным учреждениям. Это абсолютно неправомерное требование. Ни в трудовом законодательстве, ни в нормативных актах, посвященных эффективному контракту, ни в «Рекомендациях по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н, такого требования нет.

В Трудовом кодексе (ст. 57) установлено, что обязательными для включения в трудовой договор являются «условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)». Обращаем внимание на то, что о размере говорится только применительно к тарифной ставке или окладу (должностному окладу) работника. Конкретный размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника должен быть обязательно прописан в трудовом договоре – здесь недопустимы фразы типа «размер должностного оклада работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием (тарификацией и т.д.)». В отношении других элемен-

тов оплаты труда возможны такие отсылки положения.

Более того, требование обязательности указания конкретной суммы противоречит логике эффективного контракта. Безусловно, эффективный контракт предполагает конкретизацию условий оплаты труда. Однако степень конкретизации зависит от имеющихся особенностей – нельзя доводить ситуацию до абсурда. Оплата труда не должна быть фиксированной, а должна зависеть от результатов труда. В первую очередь это как раз касается выплат стимулирующего характера. Это, в частности, четко зафиксировано в основном документе, посвященном эффективному контракту. В соответствии с «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной Распоряжением № 2190-р, «заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы». А объемы и качество выполненной работы (оказанных услуг) заранее оценить невозможно. Поэтому конкретный размер оплаты (как минимум, в части выплат стимулирующего характера) заранее предвидеть и прописать в трудовом договоре невозможно.

Так, часто размер выплаты стимулирующего характера определяется на основе стоимости балла и количества баллов, набранных работником. Поэтому конкретная сумма выплаты стимулирующего характера заранее не известна и в трудовом договоре прописана быть не может.

Добавим, что выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться с различной регулярностью: некоторые – ежемесячно, другие – ежеквартально или раз в год. Уже в силу этого зарплата в разные месяцы может существенно различаться.

Кроме того, наряду с повременной оплатой могут использоваться сдельные и иные системы оплаты труда (например, при оказании платных услуг), при которых может вообще отсутствовать фиксированная часть заработной платы.

Особенно актуально это для выплат, которые зависят от общих результатов работы

учреждения или подразделения (от экономии фонда заработной платы, от дохода от платных услуг и т.д.). Размер таких выплат для конкретного работника при использовании коллективных систем оплаты труда определить заранее и закрепить в трудовом договоре с конкретным работником невозможно, но можно закрепить общие принципы, условия начисления заработной платы (выплат стимулирующего характера).

То, что далеко не всегда можно указывать конкретные суммы, отмечается и в п. 13 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений. В нем записано: «В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах *с указанием условий, при достижении которых они осуществляются*».

Таким образом, в самих Рекомендациях по оформлению трудовых отношений не исключается вариант того, что конкретный размер определенных выплат стимулирующего характера может быть не установлен работнику в тексте самого трудового договора – в нем может определяться лишь порядок их начисления.

Конечно, все вышесказанное не означает того, что конкретные суммы оплаты не могут включаться в текст трудового договора. Это означает лишь то, что включение в текст трудового договора конкретных сумм оплаты не является обязательным и зависит от конкретных условий.

Действительно, могут существовать выплаты стимулирующего характера, которые являются фиксированными. В таком случае их размер может и должен быть указан в трудовом договоре с работником. Но тоже с оговорками. В связи с инфляцией, в связи с выполнением задачи по повышению заработной платы и т.д. размер и подобных выплат, считающихся фиксированными, может меняться (повышаться). Ежегодный пересмотр трудовых договоров и внесение в них изме-

нений в связи с индексацией таких выплат является слишком обременительной работой. В подобных случаях целесообразным является при указании в трудовом договоре размеров выплат оговаривать, что размер выплат может меняться (индексироваться) в соответствии с коллективным договором и/или положениями об оплате труда.

Итак, размер или порядок установления некоторых видов выплат стимулирующего характера может быть прямо прописан в самом трудовом договоре, а по поводу других выплат стимулирующего характера в трудовом договоре могут быть сделаны ссылки на соответствующие положения об оплате труда. Могут существовать следующие выплаты:

1. Выплаты стимулирующего характера, являющиеся фиксированными и размер которых поэтому должен быть прописан в тексте трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

2. Выплаты стимулирующего характера, конкретный размер которых заранее не известен и поэтому не может быть прописан в тексте трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору):

МИФ 26. В тексте трудового договора с работником, заключаемого в рамках введения эффективного контракта, необходимо обязательно указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору (поскольку эффективный контракт – это конкретизированный трудовой договор, то ссылки на должностную инструкцию не допускаются).

В соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н (далее – Рекомендации по оформлению трудовых отношений), предполагается отражать должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора.

Должностные обязанности работника закреплены в должностных инструкциях. А они по объему занимают, как правило, несколько страниц. Прямое включение этого объемного текста в трудовой договор делает его

а) выплаты, не являющиеся фиксированными, и конкретный размер которых зависит от результатов труда;

б) выплаты, которые данному работнику не установлены, но могут быть установлены в дальнейшем в соответствии с коллективным договором и/или положениями по оплате труда.

Таким образом, наиболее корректной является следующая постановка вопроса: условия оплаты труда, установленные трудовым договором, должны быть понятны. В трудовом договоре могут прописываться как конкретные суммы выплат (если они установлены в качестве фиксированных), так и способы расчета тех выплат, которые являются переменными и зависят от достигаемых результатов (определить которые заранее невозможно). То есть, исходя из положений трудового договора, заключенного в рамках введения эффективного контракта, работник не обязательно должен знать конкретный размер оплаты своего труда за конкретный период, но обязательно должен знать то, какой размер оплаты труда он получит при тех или иных достигнутых показателях, или, как минимум, алгоритм начисления этих выплат.

громоздким и сложным для восприятия. Кроме того, при появлении необходимости уточнения должностных обязанностей работника (например, в связи с предстоящим введением профессиональных стандартов) придется вновь вносить изменения в тексты трудовых договоров с работниками.

Очевидно, неслучайно позже Минтруд России (а именно он отвечает за вопросы, связанные с оформлением трудовых отношений) уточнил свою позицию по этому вопросу в Информации Минтруда России от 28.11.2013 «Ответы на вопросы Правительства Саратовской области по мониторингу реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N597 «О мероприятиях по

реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. N761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. N1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) уч-

реждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р». В этом документе говорится: *«Должностные обязанности работника могут быть определены в должностной инструкции. В таком случае должностная инструкция должна содержаться в приложении к трудовому договору с указанием на это в тексте трудового договора».*

МИФ 27. В рамках эффективного контракта для работников вводятся показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

Да, должны вводиться. В Распоряжении № 2190-р говорится: «Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки *эффективности* деятельности...».

Но на самом деле показатели и критерии эффективности деятельности обычно не устанавливаются. Есть оценочные показатели, но среди них нет показателей эффективности. Эффективность – это всегда соотношение результатов с затратами. Это соотношение может выражаться в различных формах:

- в денежной (например, как разница между доходами и расходами – прибыль);
- в трудовой (например, количество времени, затраченного на выполнение определенного объема работы);
- натурально-вещественной (например, ко-

личество расходных материалов, потраченных на выполнение определенного объема работ, оказания услуг) и т.д.

Поэтому к показателям и критериям оценки эффективности деятельности не относятся ни «реализация программ...», ни другие широко известные показатели, рекомендуемые, например, письмом Минобрнауки от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

Проблема заключается не в том, что показателей и критериев оценки *эффективности* деятельности работников не существует, а в том, что обычно они не применяются.

Итак, мы в очередной раз сталкиваемся с тем, что требования базовых нормативных актов в сфере эффективного контракта не реализуются – идет подмена понятий, искажение и т.д., а в конечном счете выхолащивается суть эффективного контракта.

МИФ 28. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников устанавливаются вышестоящими органами.

Нет, эта функция принадлежит самим учреждениям. Исключение составляет лишь оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса – это прерогатива учредителей).

В Распоряжении № 2190-р указано: *«Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями,*

трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения».

Там также говорится: «В отношении подведомственных учреждений правовыми актами федеральных органов исполнительной власти будут утверждены: целевые показатели эффективности деятельности федеральных бюджетных и казенных учреждений и их руководителей (а также руководителей автономных учреждений), рекомендации по установлению целевых показателей эффективности деятель-

ности федеральных автономных учреждений в части выполнения государственного задания с учетом введения взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения, изменения, которые вносятся в примерные положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений в части рекомендуемых для учреждений минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, соответствующих указанным показателям **рекомендуемых стимулирующих выплат работникам, критериев и условий их осуществления**, а также условий оплаты труда руководителей учреждений, включая стимулирующие выплаты, критерии, размеры и условия их осуществления...».

Таким образом, никто не вправе устанавливать для учреждений обязательные для исполнения показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников – это могут быть лишь рекомендации.

Рассмотрим это на примере федеральных учреждений. Пунктом 6 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N583 (в ныне действующей редакции от 14.01.2014) Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации было предписано «утвердить: рекомендации по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета – примерных положений об оплате труда работников учреждений (включая рекомендации по дифференциации уровней оплаты труда в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, порядку определения и размерам выплат компенсационного характера, а также порядку определения выплат стимулирующего характера и критериев их установления)».

Пункт 2(1) «Положения об установлении систем оплаты труда работников федераль-

ных бюджетных, автономных и казенных учреждений», утвержденных данным постановлением, устанавливает: «Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих учреждений, и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные бюджетные и (или) автономные учреждения, по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Указанные примерные положения носят для федеральных бюджетных и автономных учреждений рекомендательный характер.

Пункт 5 рассматриваемого положения определяет: «Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2(1) настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в федеральном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений».

Как видим, все, что касается показателей и критериев оценки деятельности работников, является рекомендациями. Не случайно в вышеуказанном письме Минобрнауки от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 утверждены именно «Методические рекомендации».

В заключение отметим, что мы отразили лишь небольшое количество мифов, ошибочных мнений относительно эффективного контракта и других вопросов, прямо или косвенно связанных с ним. Следование этим мифам способно не только исказить суть эффективного контракта, но и привести к результатам, полностью противоречащим введению эффективного контракта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Валова С. (2010) Стимулирующие и премиальные выплаты в бюджетных учреждениях // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. № 9.
2. Кадыров Ф.Н. (2013) Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта // Менеджер здравоохранения. № 10.
3. Кадыров Ф.Н. (2013) Процедура перехода на эффективный контракт // Менеджер здравоохранения. № 11.
4. Путин В. (2012) Строительство справедливости. Социальная политика для России / Комсомольская Правда, 13 февраля 2012. <http://www.kp.ru/daily/25833/2807793>.
5. Рыжов Н.Г., Шестопапов М.Ю. (2011) Анализ возможностей введения эффективного контракта для регулирования труда научных работников вузов // Инновации. № 11 (181). С. 103–109.
6. Самофалова О. (2012) Эффективный бюджетник / Деловая газета «Взгляд». <http://www.vz.ru/economy/2012/7/11/588045.html>.

REFERENCES

1. Valova S. (2010) Incentive and premium payouts in State institutions // State organizations: accounting and tax assessment. № 9.
2. Kadyrov F.N. (2013) Recommendations for managing work relationships with employees when introducing an effective labor employee contracts // Manager of Health Care. № 10.
3. Kadyrov F.N. (2013) Procedure for a transition to the effective contract // Manager of Health Care. № 11.
4. Putin V. (2012) 'Building the justice'. Social policy for Russia / Komsomolskaya Pravda, 13 February 2012. <http://www.kp.ru/daily/25833/2807793>.
5. Ryzhov N.G., Shestopalov M.U. (2011) Analysis of opportunities associated with introduction of effective contract for regulating work hours of science employees in Education institutions // Innovations. № 11 (181). С. 103–109.
6. Samofalova O. (2012) Effective State employee / Business newspaper «Vzglyad». <http://www.vz.ru/economy/2012/7/11/588045.html>.

UDC 331.2

Kadirov F.N. *Goals and objectives of the «effective contract»: ideology and problems of implementation* (Federal Research Institute for Health Organization and Informatics of Ministry of Health Development of the Russian Federation, Moscow, Russia)

Abstract. Introduction of an effective contract exceeded the framework of a «concrete labor contract». It relates to a wide breadth of questions, such as how to increase salaries, at the cost of which resources, is it possible to cut remuneration within an effective contract and so on and so forth. Consequently, this gave birth to a lot of myths and wrong thinking around different aspects of an effective contract. This article is dedicated to the analysis of these wrong perceptions (myths).

Keywords: effective contract, labor contract, remuneration, incentives.

Г.А. КРАСНОВА,

д. филос. н., ведущий научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования экспертизы ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия, director_ido@mail.ru

Е.А. ПОЛУШКИНА,

заместитель директора Центра экономики непрерывного образования экспертизы ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия, privacy@mail.ru

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ АЛЬЯНСЫ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА И ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАСШИРЕНИЯ

УДК 378

Краснова Г.А., Полушкина Е.А. *Образовательные альянсы Европейского Союза и Евразийского Экономического Союза: состояние и перспективы расширения* (Центр экономики непрерывного образования экспертизы ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия)

Аннотация: Статья посвящена межгосударственным образовательным пространствам Европейского Союза и Евразийского Экономического Союза: описаны механизмы их создания и выделены их основные характеристики. Россия стала в разное время участницей всех перечисленных образовательных пространств. С учетом того, что гуманитарное сотрудничество в области образования имеет экономические последствия, измеряемые в конкретных показателях, в статье проанализированы емкости рынка труда высококвалифицированных кадров (трудовая мобильность) и образовательного рынка (академическая мобильность) стран-участниц межгосударственных альянсов. Авторами сделан вывод о нарастании тенденции регионализации образования, о чем свидетельствуют, прежде всего, возрастающие потоки региональной академической и трудовой мобильности. Причем, если для Европейского Союза основными региональными центрами образования стали Германия и Франция, то для Евразийского Экономического Союза – Россия. Для России, впервые стоящей перед проблемой сокращения трудоспособного населения, участие в межгосударственных образовательных альянсах может принести дополнительные дивиденды, если решение этой проблемы пойдет по пути увеличения трудовой и учебной миграции из стран-участниц Евразийского Экономического Союза. В этом случае существует необходимость коррекции государственной политики в области привлечения высококвалифицированных зарубежных специалистов и вопросы подготовки кадров для зарубежных государств.

Ключевые слова: межгосударственное образовательное пространство, образовательные альянсы, трудовая миграция, академическая мобильность, иностранные студенты, миграция.



Процессы региональной интеграции образовательных систем в качестве детерминирующего основания имеют процессы регионализации мировой экономики. Под межгосударственной экономической интеграцией понимается «процесс обобществления результатов экономической деятельности объединения нескольких государств, углубления общественного разделения труда, являющийся основой глобализации, но противостоящий её угрозам, с преобладанием экономических и научно-технических причин взаимодействия, ведущий в перспективе к созданию единой воспроизводственной системы» [1]. Различают следующие структурные составляющие межгосударственной экономической интеграции: «международное разделение труда; миграция финансовых и производственных ресурсов; международная миграция рабочей силы; либерализация торговых режимов между государства-

ми-участниками; обеспечение экономической безопасности, совместная защита внешних границ интеграционного блока; совместное решение глобальных проблем; рост доли сферы услуг в торговле, интенсификация обмена инновациями. В территориальном аспекте локальная, межрегиональная и приграничная виды интеграции являются составляющими межгосударственной интеграции» [1].

В то же время регионализация в сфере образования, формирование «малых» образовательных пространств являются не только сложно детерминированными процессами, но и процессами, имеющими собственные, «внутренние» особенности и закономерности. Выявление этих закономерностей сегодня является значимой и актуальной научной проблемой, решаемой методами целого ряда наук: педагогики, социологии, философии, политологии, психологии, экономики. Выявление соответствующих закономерностей позволит насытить реформы в сфере образования не только целеполагающим смыслом, но и эмпирическими основаниями. А оценка их социально-экономической эффективности позволит определить экономические эффекты, которые они дадут национальной системе образования в краткосрочной и долгосрочной перспективах [2].

В настоящее время формирование межгосударственных образовательных пространств можно считать свершившимся фактом: они развиваются, функционируют и эволюционируют. И, что особенно важно, оказывают все возрастающее влияние на развитие мирового рынка труда и состояние экспорта образовательных услуг в условиях демографического спада в ведущих странах мира.

Следствием нарастающей тенденции регионализации образования являются, прежде всего, возрастающие потоки региональной академической и трудовой мобильности. Все больше студентов предпочитают учиться в «своем» регионе, что объясняется желанием находиться поблизости от страны происхождения, общими культурными традициями региона и единым языком общения, немаловажны и невысокие транспортные расходы. В процессе формирования так называемые «региональные центры» образования, то есть стра-

ны региона, которые принимают наибольшее число иностранных студентов прежде всего из соседних стран. К примеру, Объединенные Арабские Эмираты – для студентов из арабских стран, Южно-Африканская Республика – для студентов африканского континента, Россия – для студентов из стран Содружества Независимых государств и Евразийского Экономического Союза.

Возрастающая межстрановая и региональная трудовая мобильность стали следствием мирового экономического кризиса и замедления роста экономики, старения и сокращения трудоспособного населения, с которыми столкнулись ведущие страны мира. Несмотря на высокий уровень безработицы и перспектив для слабого экономического роста в некоторых странах, на рынке труда существуют незаполненные вакансии. Даже в странах, находящихся в рецессии, безработица существует с незаполненными вакансиями, указывающими на структурные диспропорции между образованием и спросом, которые могут быть решены, в том числе, с помощью учебной и трудовой миграции.

Совершенно очевидно, что для России, впервые стоящей перед проблемой сокращения трудоспособного населения¹, придется искать собственные пути решения и адаптировать уже имеющийся опыт в других странах. Если основными путями станут также трудовая и учебная миграция, то есть необходимость пересмотреть взгляды на участие России, прежде всего, в межгосударственных образовательных альянсах, скорректировать государственную политику в области привлечения высококвалифицированных зарубежных специалистов и вопросы подготовки кадров для зарубежных государств.

К настоящему времени Россия является участницей нескольких образовательных альянсов, так называемых межгосударствен-

¹ В соответствии со средним вариантом прогноза Росстата до 2024 г. численность трудоспособного населения России будет сокращаться на 1% в год, а численность молодежи в возрасте от 18 до 29 лет сократится на треть. И только в 2024-2031 гг. численность трудоспособного населения стабилизируется.

ных образовательных пространств, а именно Европейского Союза (далее – ЕС), Содружества Независимых Государств (далее – СНГ), Евразийского Экономического Союза (далее – ЕАЭС), Шанхайской организации сотрудничества (далее – ШОС), которые в свою очередь явились следствием создания международных организаций с одноименными названиями. Сотрудничество в области информационного обмена, науки и образования является далеко не основным в деятельности стран-членов этих организаций. На первом плане остается сотрудничество в области экономики, политики, безопасности между странами-участниками.

Процесс формирования межгосударственных образовательных пространств (таких как образовательные пространства Европы, ЕАЭС, СНГ и ШОС) обусловлен, прежде всего, необходимостью сделать образование более адекватным современным экономическим требованиям, динамике развития рынка труда. Соответственно, многие тенденции в образовании и в стратегиях модернизации национальных образовательных систем базируются на «реформах экономической эффективности».

В то же время уже сейчас можно говорить о неоднозначности полученных результатов в области многостороннего образовательного сотрудничества в связи с разным уровнем развития национальных систем образования и их активностью в реализации целей образовательных пространств и др.

Образовательное сотрудничество в многостороннем формате предполагает предпочтения для граждан стран, входящих в тот или иной альянс. Как правило, это признание документов об образовании, позволяющее относительно свободное поступление в образовательные учреждения стран-участниц, академическую мобильность обучающихся и профессорско-преподавательского состава, а также трудоустройство с полученными документами об образовании в странах альянса. Так одной из главных целей Болонского процесса является принятие системы понятных и легко сопоставимых ступеней для содействия трудоустройству граждан на европейском рынке труда в целом. И надо сказать, что эта

цель достигнута европейскими странами: европейский рынок близится к перенасыщению, а в условиях кризиса отдельные страны включают защитные механизмы для преимущественного трудоустройства своих граждан.

Можно говорить о назревшей необходимости осознания, что даже гуманитарное сотрудничество в области образования имеет экономические последствия, измеряемые в конкретных показателях, и требуется анализ социально-экономической эффективности участия России в межгосударственных образовательных пространствах ЕС, СНГ, ЕАЭС, ШОС прежде всего для национального рынка труда высококвалифицированных кадров, трудовой мобильности.

Анализ работ отечественных и зарубежных исследователей показал, что в целом тенденция регионализации прослеживается на разных уровнях: «на макроуровне она выражается в стремлении локальных цивилизаций оградить себя от воздействия извне. На мезоуровне она проявляется в интеграции отдельных территорий, входящих в состав различных государств современного мира. На микроуровне процессы регионализации разворачиваются внутри национальных государств» [3]. Что касается процесса регионализации образования, то он также осуществляется на двух уровнях: на макроуровне – это интеграция национальных образовательных систем в межгосударственное образовательное пространство. И на микроуровне – это сотрудничество образовательных организаций по различным направлениям деятельности, к примеру, в области содержания образования, сетевого взаимодействия, совместных программ и проектов и др.

С учетом результатов исследований отечественных и зарубежных исследователей сформулируем отличительные характеристики межгосударственных образовательных пространств, целей их создания на международном и национальном уровнях.

- Формально создание межгосударственных образовательных пространств находится в компетенции государств, входящих в межгосударственные организации сотрудничества.

- Межгосударственные образовательные пространства не сводятся к простой совокупности национальных систем образования, а являются следствием региональной интеграции национальных образовательных систем.
- Создание и функционирование межгосударственных образовательных пространств закреплено в соответствующих многосторонних соглашениях, подписанных главами государств и правительств. В правовую базу региональной образовательной интеграции входят документы, обязательные для исполнения и рекомендуемые, которые можно условно разделить на следующие уровни: международный уровень, включающий документы, принятые на международном уровне, выходящем за пределы региональных образовательных альянсов; межгосударственный уровень, сюда относятся документы, подписанные главами государств и руководителями министерств образования и науки стран, входящих в межгосударственные объединения; национальный уровень содержит документы, принятые в странах в рамках обязательств, налагаемых участием в межгосударственных образовательных объединениях.
- Содержание правовой базы региональной образовательной интеграции касается вопросов признания документов об образовании, доступа к образованию и к рынку труда граждан стран, входящих в межгосударственные объединения, визового и миграционного законодательства для студентов, исследователей, высококвалифицированных специалистов.
- Результативность межгосударственной образовательной интеграции зависит от целого ряда факторов: экономических, политических, географических, исторических и др.

Под межгосударственным образовательным пространством авторы понимают интеграционное объединение национальных систем образования с целью создания особых условий (преференций) для граждан и образовательных организаций стран, входящих в межгосударственное образовательное объединение, для доступа к национальным образовательным рынкам и рынкам труда.

Нормативно-правовая база региональной образовательной интеграции сложна и даже противоречива. В нее входят обязательные для исполнения и рекомендуемые, которые можно условно разделить на следующие уровни.

Во-первых, это международный уровень. Его составляют нормативные документы, принятые на международном уровне, выходящем за пределы региональных образовательных альянсов, прежде всего ЮНЕСКО². ЮНЕСКО является единственной международной организацией по вопросам образования, в которой участвует все мировое сообщество. Другие организации либо включают меньшее число государств-членов (например, ОЭСР – лишь индустриально развитые страны), либо занимаются узким кругом образовательных проблем (Всемирный банк, к примеру, работает лишь с проектами, напрямую связанными с развитием образования).

Во-вторых, нормативные документы, принятые и подписанные на межгосударственном уровне глав государств стран, входящих в межгосударственные объединения.

В-третьих, нормативные документы, принятые и подписанные на межгосударственном уровне руководителями министерств образования и науки стран, входящих в межгосударственные объединения.

В-четвертых, это национальный уровень нормативно-правового регулирования в странах-участницах межгосударственных образовательных объединений, учитывающий участие в том или ином региональном объединении.

² ЮНЕСКО предоставлены полномочия разрабатывать и принимать международные нормативные акты универсального характера в области образования. Основными Конвенциями ЮНЕСКО являются: Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования от 14.12.1960 г.; Протокол об учреждении Комиссии примирения и добрых услуг для разрешения разногласий, которые могут возникнуть между государствами, участвующими в Конвенции о борьбе с дискриминацией в области образования от 10.12.1962 г.; Региональная конвенция о признании учебных курсов, дипломов о высшем образовании и ученых степеней в государствах Латинской Америки и Карибского бассейна от 19.07.1974 г.

Далее в статье будут рассмотрены образовательные альянсы, созданные в рамках ЕС и ЕАЭС.

Европейский Союз

Формально существование Европейского пространства высшего образования (далее – ЕПВО) берет начало 1 июля 2010 г. Обще-европейская правовая база осуществления признания зарубежных документов об образовании в настоящее время получила самое передовое, по сравнению с другими регионами мира, развитие. Принятая в 1997 г. в Лиссабоне Конвенция о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе, занимает особое, базовое место в системе международных правовых актов, разработанных Советом Европы и ЮНЕСКО. Конвенция и дополняющие ее документы впервые в мировой практике создали уникальный и действенный механизм академического и профессионального признания для максимально широкого спектра дипломов (квалификаций) и является единственным правовым актом, лежащим в основе формирования Европейского пространства высшего образования. Конвенция впервые в истории права сопрягает все национальные системы образования Европы через сопоставление основных уровней (дипломов) с целью взаимного признания. К Лиссабонской конвенции присоединилось подавляющее большинство стран-участниц Болонского процесса³.

Европейская Директива 2005/36/ЕС о признании профессиональных квалификаций в контексте отмены барьеров для свободного передвижения предусматривает, что государства-участники «не создают препятствия» процедурам, посредством которых компетентный орган признает, что сертификат профессиональной квалификации, полученный за пределами Европейского Союза, юри-

дически идентичен сертификату, полученному на национальном уровне в соответствии с национальными правилами [4].

Интенсивность конкуренции за учебные места различна в разных странах ЕС [4]. В большинстве стран Евросоюза иностранные студенты не оказывают на нее влияние, так как правила приема абитуриентов из стран ЕС и Европейской экономической зоны и других стран различны. Так, например, происходит во Франции, где высшее образование не основано на системе квот, а, следовательно, подобной конкуренции и вовсе не существует. Но, тем не менее, конкуренция может существовать для определенных направлений подготовки. Так, например, в Германии число абитуриентов превышает число учебных мест. Но и там есть свои исключения, например, по отдельным специальностям, в частности, медицине и фармации, 5% мест бронируются для иностранных студентов.

В большинстве стран ЕС, а именно Австрии, Бельгии (фламандская община), Чешской Республике, Дании, Эстонии, Финляндии, Франции, Германии, Италии, Нидерландах, Польше, Словакии, Испании, Швеции и Великобритании – стоимость обучения для иностранных студентов из стран ЕС такая же, как и у отечественных студентов.

Для европейских стран-экспортеров увеличение иностранных студентов неразрывно связано со стратегией привлечения высококвалифицированных иностранных кадров в связи со старением населения Европы и будущим дефицитом кадров на рынке труда. Поэтому важная часть мероприятий связана с ослаблением миграционного и трудового законодательства, созданием привлекательных условий для проживания и карьеры для иностранных выпускников национальных университетов и членов их семей, а также вопросами признания степеней, дипломов и квалификаций. Цели национальных стратегий включают привлечение высококвалифицированных мигрантов для заполнения существующих пустот в образовании и на рынке труда, а также развитие международной торговли и сотрудничества с третьими странами. Несмотря на наличие некоторых

сходств национальных стратегий и политики, существующие различия в образовательных системах и роль, которую зачастую играют государственные университеты, делают политику каждой страны относительно иностранных мигрантов уникальной.

Миграционные перспективы иностранных студентов широко обсуждаются на международном политическом уровне, например, в форумах Европейского Союза и ОЭСР, в академических кругах, в средствах массовой информации и гражданским обществом [4]. Иностранные студенты являются отдельной группой лиц международной миграции. В рамках Европейской Директивы по вопросам студентов 2004/114/ЕС, где ставятся задачи по увеличению мобильности студентов в Европейский Союз и установлены основные стандарты миграционной политики, законодательные изменения идут в той или иной степени во всех странах Европейского Союза.

Для студентов из третьих стран, приезжающих учиться в Европейский Союз, условия для въезда и пребывания на срок свыше трех месяцев изложены в Директиве 2004/114/ЕС, условия их передвижения также весьма ограничены. Иммиграционные правила для них значительно более строгие, чем те, которые применяются к гражданам Европейского Союза, подпадающим под общие правила для граждан, которые могут въезжать и проживать в целях обучения без необходимости в получении визы или вида на жительство.

Условия передвижения иностранных граждан из стран, не входящих в Европейский Союз, в период обучения регулируются положениями Статей 6 и 8 [5], (предъявление действительного проездного документа, разрешения родителей, если это несовершеннолетний ученик, страхование на случай болезни, отсутствие намерений, представляющих угрозу общественному порядку, безопасности или здоровью, документ, подтверждающий оплату регистрационного сбора), и положениями Статьи 7 (подтверждение принятия высшим учебным заведением, наличие минимальных средств, позволяющих покрыть расходы на время обучения и возвращение, минимальные ресурсы, чтобы покрыть исследование, и до-

статочное владение языком, и подтверждение оплаты обучения).

В соответствии с Директивой 2005/71/ЕС исследователи из числа мигрирующих граждан третьих стран обладают правами облегченного въезда и могут оставаться во второй стране-участнице ЕС, если период пребывания в целом не превышает трех месяцев. Однако для периодов пребывания свыше трех месяцев применяются национальные миграционные правила и условия, которые могут существенно варьироваться в зависимости от стран. Некоторые страны-участники ЕС предоставляют более благоприятный режим для въезда и пребывания исследователей из числа граждан третьих стран, приезжающих в Европейский Союз впервые. В большинстве случаев заявление на такое пребывание может быть заполнено на территории второго государства-участника ЕС. Однако право на передвижение, применяемое в отношении исследователей из числа граждан третьих стран, менее благоприятно, нежели право, которое применяется к исследователям из числа граждан Европейского Союза, в отношении которых правилами передвижения предусмотрено только обязательство регистрации. Спектр сфер занятости, который открыт для граждан Европейского Союза во втором государстве-участнике, остается широким, тогда как для исследователей из третьих стран они весьма ограничены и специфичны.

Мобильность исследователей из третьих стран регулируется статьей 13 Директивы 2005/71/ЕС⁴. Если исследователь остается во втором государстве-участнике ЕС только на срок до трех месяцев (краткосрочная мобильность), то исследование может проводиться на основании договора, заключенного в первом государстве-участнике. Если продолжительность их пребывания превышает три месяца, то государство-участник может потребовать заключения нового договора, при заключении которого граждане третьих стран сталкиваются с выполнением тех же условий, которые им надо было соблюсти при первич-

³ Россия ратифицировала Лиссабонскую конвенцию о признании (Закон РФ от 4 мая 2000 №65-ФЗ), а с 2001 г. является ее участником. В Российской Федерации отработаны, утверждены и применяются на практике процедуры осуществления признания документов об образовании.

⁴ Ирландия принимает участие в Директиве 2005/71/ЕС; Дания и Великобритания – нет.

ном признании их исследователями в государстве-участнике Европейского Союза. Директива дает два дополнительных преимущества на перемещения исследователей из числа граждан третьих стран, которые применяются к исследователям, прибывшим из-за пределов Европейского Союза. Во-первых, в странах, где требуется виза или вид на жительство для осуществления права на свободу перемещения, исследователям из числа граждан третьих стран должна быть предоставлена возможность обращения за визой или видом на жительство с территории государства-участника. Во-вторых, виза или вид на жительство должны быть предоставлены своевременно в течение периода времени, который не препятствует проведению исследования.

В настоящее время права на свободу передвижения, которыми пользуются исследователи из третьих стран в соответствии с Директивой 2005/71/ЕС, гораздо менее благоприятны, чем те, которые применяются к гражданам Европейского Союза. Последним необязательно обращаться за визой, за видом на жительство для проведения исследований в другом государстве-участнике. Национальные правила и процедуры в отношении виз и видов на жительство исследователей третьих стран в большинстве случаев отражают положения Директивы, за исключением Великобритании и Дании, которые не участвуют в Директиве. В Финляндии правила въезда, установленные в результате применения Директивы по исследователям, не применяются, так как есть альтернативы, предусмотренные Законом об иностранцах Финляндии, которые считаются более простыми и благоприятными для исследователей из третьих стран.

В большинстве государствах-участниках национальное законодательство не требует от исследователей, осуществляющих свое право на свободу передвижения в соответствии со статьей 13 Директивы 2005/71/ЕС, дополнительно получать разрешение на работу (например, Чешская Республика, Нидерланды, Венгрия, Италия, Польша, Швеция). Тем не менее, в ряде государств-членов (например, Бельгии, Кипре, Эстонии, Ирландии и Латвии)

нет явных требований того, что исследователи могли бы работать на их территории без дополнительного разрешения на работу, если таковое разрешение было выдано в другом государстве-участнике.

Во всех государствах-членах ЕС иностранным студентам разрешен доступ к рынку труда в соответствии с положениями Директивы 2004/114 / ЕС. В Статье 17 указанной Директивы описываются возможности для осуществления трудовой деятельности иностранными студентами, в том числе в качестве наемных работников, устанавливается минимально допустимое количество часов работы в неделю: не менее десяти часов в неделю с учетом ситуации на национальном рынке труда [4].

После завершения обучения иностранные студенты могут остаться в стране для последующего устройства на работу и проживания [4]. Выделяют две основные группы стран с различными подходами на получение разрешения на работу после завершения обучения иностранцами:

- Страны, которые позволяют иностранным выпускникам остаться при условии, что они уже трудоустроены либо имеют предложения от работодателей (Бельгия, Кипр⁵, Испания, Эстония, Италия, Латвия, Литва, Польша⁶, Словакия⁷, Швеция и Великобритания);
- Государства, позволяющие иностранным выпускникам оставаться на территории страны для поиска работы (Австрия, Германия, Финляндия, Франция, Ирландия, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Словения, Норвегия)⁸.

Цели стран, разрешающих иностранным выпускникам оставаться после завершения обучения, могут быть следующими:

⁵ В случае если студент трудоустроен с целью проведения исследования.

⁶ В Польше и Литве предполагается предоставить студентам возможность для поиска работы в течение шести месяцев в Литве и 12 месяцев в Польше после окончания обучения.

⁷ Получение разрешения на работу также является обязательным условием.

⁸ Нет информации по поводу условий трудоустройства после завершения обучения в Болгарии.

- Увеличить привлекательность страны для учебы путем предоставления доступа к рынку труда (например, Ирландия) и к прохождению профессиональной практики до возвращения студента на родину (Франция, Люксембург);
- Заполнить существующие на рынке труда пустоты за счет привлечения высококвалифицированных кадров (Италия, Нидерланды, Великобритания).

В большинстве стран заявление на разрешение работать должно быть подано до истечения срока учебной визы. Существуют различные требования относительно документации и административных процедур, и в некоторых странах предусмотрены довольно сложные бюрократические процедуры, например, в Латвии вакансия должна быть зарегистрирована в Государственном Бюро по трудоустройству, и она может быть предоставлена иностранному студенту при условии, что на нее не претендует гражданин ЕС.

Для обеих групп стран, названных выше, существуют определенные требования в области изменения статуса визы с учебной на рабочую. К ним относятся:

- Оконченная академическая программа (Австрия, Франция, Германия);
- Минимальная заработная плата (Австрия, Бельгия, Эстония, Франция, Нидерланды, Швеция⁹, Великобритания);
- Доступ к капиталу и инвестициям (для индивидуальной предпринимательской деятельности) (Эстония, Словакия, Швеция);
- Соответствие ежегодным квотам, ограничивающим выдачу разрешений или сосредоточенных на определенных областях экономики (Эстония, Италия, Великобритания);
- Заключенный трудовой договор с работодателем (Австрия, Германия, Латвия, Польша, Швеция, Великобритания).

⁹ Работодатель обязан предложить такие условия трудового договора, которые бы соответствовали нормам, принятым Шведским рабочим профсоюзом, либо стандартные для данной профессии или отрасли производства.

В Люксембурге и Франции ограничения на сферы деятельности: иностранные студенты должны работать по специальности.

В некоторых странах установлены минимальные требования по заработной плате (Австрия, Бельгия, Эстония, Франция, Нидерланды, Швеция, Великобритания). В Австрии должна выплачиваться сумма не менее установленной минимальной заработной платы в стране. Во Франции месячная зарплата должна быть выше в 1,5 раза установленной минимальной. В Нидерландах и Великобритании ежегодная минимальная зарплата должна составить 26 931 евро и 20 тыс. ф. ст. соответственно.

Таким образом, принятие Студенческой Директивы 2004/114/ЕС стало важным шагом на пути к облегчению иммиграции граждан третьих стран в ЕС. Она гарантирует общие условия принятия граждан в страны ЕС, соблюдение их прав (таких, как доступ к рынку труда) и прозрачность всех проводимых процедур. В соответствии с положениями Директивы у иностранных студентов есть доступ к рынку труда во время обучения, часто студент имеет право работать даже большее количество часов, чем это указано в Директиве. Мало кто из стран разрешил студентам неограниченный доступ к рынку труда, наоборот, многие страны допускают студентов к работе только в определенных секторах экономики в соответствии с национальными потребностями. Так как иностранные студенты полагаются во многих случаях на возможность совмещать учебу и работу, государства с гибкой политикой можно отнести к более «привлекательным».

Таким образом, после завершения обучения возможность остаться с целью работы зависит от проводимой государством политики: часть государств для привлечения высококвалифицированных студентов облегчает условия получения вида на жительство, другие, наоборот, предоставляют лишь временную возможность студентам пройти практику как часть международного сотрудничества. Возможность получить образование в странах ЕС предоставляется в рамках международного сотрудничества в форме двусторонних

и многосторонних соглашений с целью решения стратегических задач, например, удовлетворить потребности рынка труда или содействовать развитию торговли. Программы мобильности в станах ЕС дали студентам возможность не только учиться в одной из стран Евросоюза, но и продолжить свое обучение в другой. Для иностранных студентов эта возможность в основном предоставлена программой Эразмус Мундус, которая облегчила им въезд в страны ЕС, упростив административные процедуры, позволив университетам и правительственным ведомствам выступать в качестве спонсора. Однако остаются препятствия, которые отражают специфику национального законодательства и неэффективность системы работы с видами на жительство. Вне программы мобильности ЕС страны реализуют ряд национальных программ, поощряя мобильность иностранных студентов, которые желают продолжить или дополнить свое обучение в различных странах ЕС в соответствии с национальными целями.

Евразийский Экономический Союз

Законодательная база интеграции в рамках евразийского пространства высшего образования представлена следующими документами¹⁰:

– Договор между Республикой Беларусь, Республикой Казахстан, Кыргызской Республикой и Российской Федерацией об углублении интеграции в экономической и гуманитарной областях от 29.01.1996 г;

– Соглашение о предоставлении равных прав гражданам государств-участников Договора об углублении интеграции в экономической и гуманитарной областях от 29 марта

¹⁰ Договор о прекращении деятельности Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС) был подписан 10.11.2014 Республикой Беларусь, Республикой Казахстан, Кыргызской Республикой, Российской Федерацией и Республикой Таджикистан в связи с подписанием Договора о Евразийском экономическом союзе. В соответствии со Статьей 3 Договора о Евразийском экономическом союзе перечисленные международные договоры продолжают свое действие.

1996 года на поступление в учебные заведения от 24.11.1998 г.;

– Соглашение о сотрудничестве государств-членов Евразийского экономического сообщества в области образования от 11.12.2009 г.;

– Соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях в Евразийском экономическом сообществе от 31.05.2013 г.

В настоящее время признание документов об образовании регламентируется в соответствии с Соглашением о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях в Евразийском экономическом сообществе от 31.05.2013 г.¹¹. В соответствии с Договором о евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 г. указанное Соглашение, подписанное в рамках ЕврАзЭС (Статья 99 Раздела XXVII и Статья 114 Раздела XXVIII), продолжает действовать.

В соответствии со Статьей 7 Соглашения о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях в Евразийском экономическом сообществе от 31.05.2013 г, дипломы бакалавра, выданные в государствах Сторон, и дипломы о высшем образовании с присвоением квалификации с нормативным сроком обучения по очной форме не менее 4 лет, выданные в Республике Беларусь, Республике Казахстан, Кыргызской Республике и Республике Таджикистан, признаются Сторонами

¹¹ До вступления Соглашения о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях в Евразийском экономическом сообществе от 31.05.2013 г. в ЕврАзЭС действовало Соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях от 24.11.1998 г., в рамках которого в государствах-участниках ЕврАзЭС признавались аттестаты при поступлении в высшие, средние специальные учебные заведения и дипломы об образовании. Однако дипломы кандидатов и докторов наук признавались эквивалентными в порядке, предусмотренном двусторонними соглашениями.

эквивалентными (соответствующими) при продолжении образования и для занятия профессиональной деятельностью в каждом из государств Сторон в соответствии с указанными в этих документах направлением подготовки (специальностью) и/или квалификацией. В соответствии со Статьей 8 дипломы о высшем образовании с присвоением квалификации с нормативным сроком обучения по очной форме не менее пяти лет (в том числе для подготовки специалиста-врача – не менее шести лет, врача по специальности «Стоматология» – не менее пяти лет), выданные в Республике Беларусь, Республике Казахстан, Кыргызской Республике и Республике Таджикистан, и диплом специалиста, выданный в Российской Федерации, признаются Сторонами эквивалентными (соответствующими) при продолжении образования и для занятия профессиональной деятельностью в каждом из государств Сторон в соответствии с указанными в этих документах направлением подготовки (специальностью) и/или квалификацией и действуют в качестве документов, дающих право на продолжение образования в магистратуре, интернатуре, ординатуре (клинической ординатуре), резидентуре и аспирантуре (адъюнктуре) в каждом из государств Сторон.

Документы об ученых степенях и ученых званиях, выданные уполномоченными органами государств-членов, признаются в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Работодатели вправе запросить нотариальный перевод документов об образовании на язык государства трудоустройства, а также в случае необходимости в целях верификации документов об образовании трудящихся государств-членов Союза направлять запросы, в том числе путем обращения к информационным базам данных, в образовательные организации (учреждения образования, организации в сфере образования), выдавшие документ об образовании, и получать соответствующие ответы.

Гражданин одного государства-члена ЕАЭС имеет право на занятие профессиональной деятельностью в другом государстве-члене ЕАЭС в соответствии с полученной

специальностью и квалификацией. В целях осуществления трудящимися государств-членов Союза трудовой деятельности в государстве трудоустройства признаются документы об образовании, выданные образовательными организациями (учреждениями образования, организациями в сфере образования) государств-членов, без проведения установленных законодательством государства трудоустройства процедур признания документов об образовании. Вместе с тем, если трудящиеся одного государства-члена Союза претендуют на занятие педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью в другом государстве-члене Союза, они должны пройти установленную законодательством государства трудоустройства процедуру признания документов об образовании и могут быть допущены соответственно к педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельности в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

В ЕАЭС закреплены права получателей (потребителей) услуг, что подразумевает собой получение услуг на недискриминационной основе в зависимости от гражданства либо места жительства, места деятельности либо учреждения. Предусмотрен запрет на установление государствами-членами в отношении получателя услуг требований или особых условий, ограничивающих право на получение, использование или оплату услуги, оказываемой поставщиком услуг другого государства-члена, включая выбор поставщика услуг или обязанность получения разрешения компетентных органов.

Это общее правило распространяется и на сферу образования. В соответствии с Соглашением о предоставлении равных прав гражданам государств-участников Договора об углублении интеграции в экономической и гуманитарной областях от 29.01.1996 г., граждане Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Таджикистан имеют право на поступление в учебные заведения стран как за счет средств национального бюджета, так и по контракту на основе взаимно признаваемых

эквивалентными документов государственного образца на правах своих граждан.

По сути, граждане Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Таджикистан, поступающие в вузы других стран, участвуют в конкурсном отборе на бюджетные места вместе с гражданами стран. И на них распространяются условия поступления и финансирования, как и на собственных граждан.

Этим объясняется высокий уровень академической мобильности Евразийского экономического сообщества, и можно предположить, что он сохранится в рамках ЕАЭС. Большая часть студентов обучается бесплатно.

Таким образом, число граждан ЕврАзЭС, обучающихся в вузах государств-участников ЕврАзЭС, можно оценить примерно в 85 397 (табл. 1). Наибольшее число составляют граждане Казахстана. И наименьшее число граждан Кыргызской Республики выезжает на обучение в зарубежные вузы.

Таблица 1
Число граждан ЕврАзЭС, обучающихся за пределами страны происхождения, в одном из государств-участников ЕврАзЭС в 2012 г.

№	Страны	Число иностранных студентов, выехавших на обучение в 2012 г.
3	Республика Беларусь	32 217
4	Республика Казахстан	34 311
5	Кыргызская Республика	3 299
7	Российская Федерация	8 521
8	Республика Таджикистан	7 049
	Итого:	85 397

Источник: данные Института статистики ЮНЕСКО [6]

Для граждан ЕАЭС закреплен безвизовый въезд в любое государство, входящее в Союз. Кроме того, в договоре о ЕАЭС закреплена возможность освобождения от использования миграционной карты гражданами государств

ва-члена при въезде на территорию другого государства-члена по одному из действительных документов, допускающих проставление отметок органов пограничного контроля о пересечении государственной границы (загранпаспорта) при условии, что срок их пребывания не превышает 30 суток с даты въезда.

В рамках правового анализа были исследованы основные документы, принятые на уровне межгосударственных образовательных альянсов, регламентирующие доступ к образованию граждан стран, входящих в образовательные альянсы и всех остальных граждан, а также ценовая политика на образовательные услуги, финансирование академической мобильности, стипендии и гранты, признание документов об образовании, миграционная политика и доступ к национальным рынкам труда иностранных студентов, исследователей и квалифицированных специалистов.

Анализ показал, что наиболее высокий уровень предпочтений гражданам альянса в плане доступа к образовательному и трудовому рынку существует в ЕАЭС, при этом наиболее высокий уровень интеграции образовательных систем зафиксирован в ЕС. На уровень региональной образовательной интеграции оказывают влияние прежде всего цели объединения стран в международные организации в целом и неравномерность развития национальных систем образования, в частности.

Европейское пространство высшего образования оказывает влияние на развитие образовательного пространства ЕАЭС, что объясняется отчасти тем, что четыре из пяти государств-участников ЕАЭС в разное время подписали Болонскую декларацию и приступили к национальным реформам в рамках своих обязательств стран-участниц Болонского процесса. И можно предположить, что со временем законодательная база межгосударственного сотрудничества в области образования в ЕАЭС будет меняться в соответствии с Болонскими принципами.

В рамках ЕАЭС сохраняются тенденции высоких потоков академической и трудовой мобильности в Россию. В рамках ЕС основные потоки студентов, исследователей и ква-

лифицированных специалистов сосредоточены на Германии и Франции, что объясняется смягчением миграционного и трудового законодательства для этих категорий иностранных граждан, высоким уровнем немецких и французских университетов, национальной политикой привлечения иностранных студентов и квалифицированных специалистов.

Сложившаяся в настоящее время политическая и экономическая ситуация требуют уточнить подходы к определению основных направлений и масштабов дальнейшего участия России в межгосударственных образовательных пространствах Европы, ЕАЭС,

СНГ и ШОС и выявлению экономических эффектов, которые все они, вместе взятые и каждое в отдельности, дадут системе образования в краткосрочной и долгосрочной перспективах.

Оценка социально-экономической эффективности сотрудничества России в рамках перечисленных межгосударственных образовательных пространств позволит выстроить долгосрочную стратегию этого сотрудничества со странами Европы, ЕАЭС, СНГ и ШОС, а также поможет сформулировать подходы к формирующимся новым образовательным пространствам в рамках БРИКС, АСЕАН.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гвозденко Д. В. (2004) Межгосударственная торгово-экономическая интеграция как фактор экономического роста: на примере стран СНГ. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Специальность: экономическая теория 08.00.01., Москва, 212 с.
2. Краснова Г. А. Полушкина Е. А. (2014) Перспективы образовательных альянсов/ Методические вопросы оценки реализации проекта 5–100 по рейтингам университетов» / Под редакцией Ф. Э. Шереги и А. Л. Арефьева / Министерство образования и науки РФ – М.: Центр социологических исследований, с. 226–231.
3. Ефремова Л. И. (2010) Регионализация и глобализация образовательного пространства СНГ: социально-философский анализ. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук. Специальность 09.00.11 – социальная философия. Москва.
4. Immigration of International Students to the EU. European Migration Network (2012). http://emn.intrasoftintl.com/Downloads/prepareShowFiles.do; jsessionid=33D7752C2A14A9182DC8C624EF3CC166?entryTitle=06_Immigration%20of%20INTERNATIONAL%20STUDENTS%20to%20EU%20Member%20States.
5. Annual Policy Report 2013 by the German National Contact Point for the European Migration Network (EMN) (2014). <http://www.bamf.de/EN/DasBAMF/EMN/Downloads/Nationale-Berichte/nationale-berichte-node.html>.
6. Global flow of tertiary-level students. UNESCO Institute for Statistics (2012). <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-student-flow-viz.aspx>.

REFERENCES

1. Gvozdenko D. V. (2004). International trade and economic integration as a factor of economic growth: the case of the CIS countries. The dissertation on competition of a scientific degree of candidate of economic Sciences, Specialty 08.00.01 Economic theory, Moscow, 212 p.
2. Krasnova G. A. Polushkina E. A. (2014) Prospects of educational alliances/ Methodological issues in the estimation of project 5–100 for rankings of universities / edited by F. E. sheregi and A. L. Aref'ev / Ministry of education and science of the Russian Federation – Moscow: Center for sociological research, pp. 226–231
3. Efremova L. I. (2010) Regionalization and globalization of educational space of the CIS: social and philosophical analysis. The dissertation on competition of a scientific degree of candidate of philosophical Sciences. Specialty 09.00.11 – social philosophy. Moscow.
4. Immigration of International Students to the EU. European Migration Network (2012). http://emn.intrasoftintl.com/Downloads/prepareShowFiles.do; jsessionid=33D7752C2A14A9182DC8C624EF3CC166?entryTitle=06_Immigration%20of%20INTERNATIONAL%20STUDENTS%20to%20EU%20Member%20States.

5. Annual Policy Report 2013 by the German National Contact Point for the European Migration Network (EMN) (2014). <http://www.bamf.de/EN/DasBAMF/EMN/Downloads/Nationale-Berichte/nationale-berichte-node.html>.
6. Global flow of tertiary-level students. UNESCO Institute for Statistics (2012). <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-student-flow-viz.aspx>.

UDC 378

Krasnova G. A., Polushkina E. A. *Education alliance European Union and Eurasian Economic Union: status and prospects of expansion* (Center of Economy Continuing Education of The Russian Academy of Nation Economy and Public Administration, Moscow, Russia)

Abstract. The article is devoted to interstate educational space EU, EEU: describe the mechanisms for their establishment and highlighted their main characteristics. Russia has become a party at different times of all of that interstate educational spaces. Given the fact that the humanitarian cooperation in the field of education has economic consequences, measured in concrete terms, the article analyzed the capacity of pro-labor market of highly qualified personnel (labor mobility) and the educational market (academic mobility) countries participating in intergovernmental alliances. The authors concluded that the trend of the growth of regionalization of education, as evidenced, in particular, the growing regional academic and labor mobility. Moreover, if the foundations for the EU-governmental regional centers of education were Germany and France, for the EEU – Russia. For Russia, for the first time facing the challenge of working on the reduction-settlement, participation in international educational alliances can bring additional dividends if the solution to this problem will go the way of increasing labor migration and training of the participating countries of the EEU. In this case, Existing-exists the need for correction of the state policy in the field of attracting highly qualified you are, foreign experts and training issues for foreign countries.

Keywords: interstate educational space, educational alliances, labor migration, academic mobility, international students, migration.

В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ГОСЗАКУПКАХ ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ



Изменения расширяют перечень случаев, когда заказчики вправе осуществлять закупку товаров (работ, услуг) у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя). В частности, это касается закупки услуг по предоставлению права на доступ к информации, содержащейся в документальных, документографических, реферативных, полнотекстовых зарубежных базах данных и специализированных базах данных международных индексов научного цитирования у операторов указанных баз данных, включенных в утверждаемый Правительством РФ перечень. Закупающей стороной в таком случае могут быть государственные и муниципальные библиотеки, организации, занимающиеся образовательной деятельностью, государственные и муниципальные научные организации.

Также допускается приобретение доступа к соответствующей информации у национальных библиотек и федеральных библиотек, имеющих научную специализацию.

Источник: пресс-служба Президента РФ

Н.Г. КУРАКОВА,

д.б.н., директор Центра научно-технической экспертизы ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия, kurakova@ranepa.ru

О.А. ЕРЁМЧЕНКО,

старший научный сотрудник Центра научно-технической экспертизы ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия, tatrics@mail.ru

НЕОКОЛОНИЗАЦИЯ КАК НОВОЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ РОССИИ

УДК 332.7

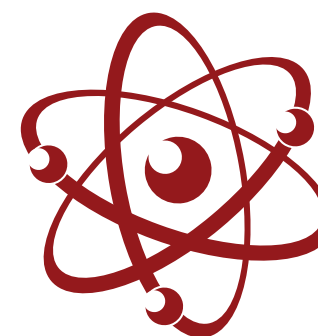
Куракова Н.Г., Ерёмченко О.А. *Неоколониализация как новое исследовательское направление и его значение для России* (Центр научно-технической экспертизы ИПЭИ РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва, Россия)

Аннотация: Показано, что глобальный продовольственный кризис 2008–2009 гг., увеличение населения планеты и растущий запрос на продукты питания обусловили обострение глобальной конкуренции на рынке земельных ресурсов, пригодных для использования в сельском хозяйстве. Не меняя границы государств, такие страны, как Великобритания, США, Китай и ОАЭ, в XXI веке становятся новыми метрополиями, используя правовые механизмы захвата земель.

Отмечено, что уже к 2012 г. Россия потеряла контроль за 2,3% площадей культивируемых земель, а передача прав на использование земельных ресурсов нерезидентам РФ имеет тенденцию к устойчивому росту. Слабый государственный контроль в области передачи земли, следствием которого являются многочисленные правонарушения иностранных граждан в области землепользования, привел к росту числа сделок по передаче в аренду сельскохозяйственных угодий, что создает угрозу для продовольственной безопасности России.

Рекомендовано проведение комплекса междисциплинарных научно-исследовательских работ по проблемам захвата земель в РФ в качестве необходимого условия сохранения и эффективного использования имеющихся природных ресурсов страны. В качестве синергетического эффекта прогнозируется увеличение цитируемости российских публикаций, рассматривающих различные аспекты этой проблемы, в интернационализированном сегменте, индексируемом международными библиометрическими базами знаний, поскольку тема захвата земли стала мейнстримом предметной области «экономика и бизнес» глобальной науки.

Ключевые слова: захват земель, новая колонизация, мировой рынок земли, продовольственный кризис, покупка и аренда земельных ресурсов



На протяжении всей истории развития человеческой цивилизации идея расширения государственных границ за счет захвата чужих территорий не теряла своей актуальности. В наши дни изменившиеся условия мирового хозяйствования и установленные правила межстрановых взаимодействий принципиально трансформируют подходы к выбору и присвоению земельных ресурсов, в результате чего передача земель, пригодных для ведения сельского хозяйства, не сопровождается изменениями границ отдельных стран.

Современные глобальные процессы перераспределения территорий получили название «захват земель». Суть этого явления состоит в том, что одни государства (или корпорации) берут в аренду или покупают огромные земельные участки в юрисдикции других стран, как правило, для использования в сельском хозяйстве.

Этот тренд, набирающий беспрецедентные обороты, стал не только новым явлением в мировой экономике, но и нашел отражение в многочисленных научных публикациях, совокупность которых сформировала новое исследовательское направление глобальной

© Н.Г. Куракова,
О.А. Ерёмченко, 2015 г.

предметной области «экономика и бизнес». Ученые анализируют объемы сделок с землей, оценивают новое распределение земельных ресурсов с учетом фактического владения резидентами различных стран. На основе получаемых данных делается предположение о том, что если бы политическая карта мира сегодня отражала результаты международных земельных контрактов, она показала бы существенные изменения территорий отдельных стран.

В России исследования, содержащие анализ сделок по покупке земель на международном рынке и оценивающие влияние этих процессов на социально-экономическое положение стран, пока развернуты не достаточно широко. Между тем это исследовательское направление, как нам представляется, имеет большой потенциал и динамику развития в силу своей новизны и геополитической значимости. В течение 2014–2015 гг. аналитическое приложение Essential Science Indicators компании Thomson Reuters, осуществляющее мониторинг развития глобальной науки по наукометрическим показателям, фиксирует появление нескольких новых исследовательских фронтов по теме захвата земли.

Целью настоящей статьи являлась оценка места России в глобальном перераспределении земельных ресурсов и обоснование необходимости проведения комплекса междисциплинарных научно-исследовательских работ по проблемам захвата земель в РФ.

В качестве источника фактографических данных были использованы БД LandMetrics, БД Web of Science Core Collection (WoS CC), Essential Science Indicators, Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) и ряд других открытых источников.

Глобальный передел территорий

Усиление общемировых тенденций, связанных с ростом нехватки продовольствия, увеличением народонаселения и потребностью в продуктах питания на фоне сокращающегося потенциала природных ресурсов возводит владение земельными ресурсами в число факторов, обеспечивающих национальную безопасность стран.

Под термином «захват земель» (land grabbing) принято понимать передачу прав на владение или пользование ресурсами от местных землевладельцев иностранным инвесторам в рамках крупных международных контрактов. Однако, с нашей точки зрения, более строгим является следующее определение: захват земель – это практика ряда стран и транснациональных корпораций, инвестиционных и пенсионных фондов, направленная на заключение международных сделок по покупке и взятию в долгосрочную аренду, как правило, на срок от 50 до 99 лет, недорогих земельных участков, пригодных к сельскому хозяйству [1].

Обязательные характеристики захвата земель были даны в Тиранской декларации, принятой в 2011 г. Международной земельной коалицией. В декларации зафиксированы пять условий, при которых масштабная передача земельных ресурсов расценивается как захват:

1. нарушение прав человека в части прав женщин;
2. передача ресурсов не основана на свободном, предварительном и осознанном согласии землепользователей;
3. отсутствие тщательной оценки или игнорирование социальных, экономических и экологических последствий, в том числе гендерных;
4. передача не основана на прозрачных контрактах, определяющих обязательства в части деятельности, занятости и совместного использования выгод;
5. отсутствие эффективного демократического планирования, независимого надзора и конструктивного участия заинтересованных сторон [2].

Исследования, проведенные группой американских исследователей в 2013 г., целью которых была оценка общемировых масштабов проблемы захвата земель и водных ресурсов, показали, что фактически захват земель является новой формой колониализма, усилившейся после продовольственного кризиса 2007–2008 гг. [3]. При этом «государства-колонизаторы» фактически не просто увеличивают контролируемые ими территории, но расширяются за счет наибо-

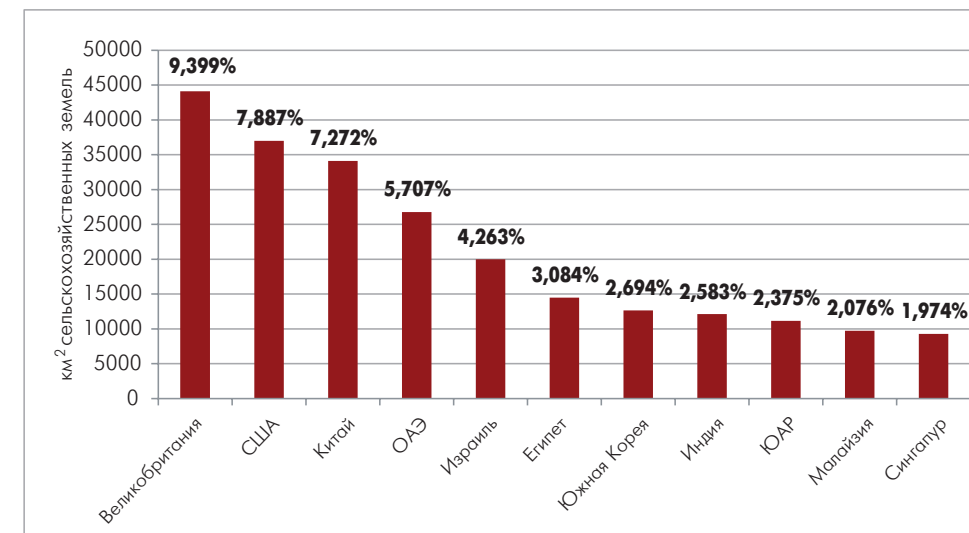


Рис. 1. Топ-11 стран по захвату земель, 2002–2012 гг.

(Источник: Global land and water grabbing)

лее ценных земельных ресурсов, пригодных к агропроизводству и имеющих достаточные запасы воды.

Новыми «метрополиями», т.е. странами, претендующими на владение значительными земельными ресурсами, пригодными для агропромышленного производства, являются Великобритания, США, Китай, ОАЭ и Израиль. В 2002–2012 гг. на долю этих государств приходился максимальный удельный вес захваченных в мире земель (рис. 1).

Правительства стран, ведущих наиболее агрессивную политику в области захвата сельскохозяйственных земель, не только самостоятельно инициируют процессы покупки и долгосрочной аренды земель, но и стимулируют граждан к покупке земли за границей. Так, в Китае разработана программа, в рамках которой еще в 2009 г. был создан фонд с бюджетом в 1 млрд. долл. для поддержки «инвестиций в сельскохозяйственное производство на территории стран СНГ» [4, 5].

В международных сделках по покупке и передаче в долгосрочную аренду земель международным компаниям и странам участвует подавляющее большинство государств. При этом акценты в выборе объекта покупки ожидаемо смещаются в пользу наиболее доступных участков, обеспеченных возобновляемыми источниками пресной воды в странах,

нормативно-правовая база которых позволяет проводить подобные сделки.

Захват земельных ресурсов в России

По данным международного исследования захвата земель «Global land and water grabbing», Россия занимает 6-е место в рейтинге стран по объему захваченных земель, пригодных для сельскохозяйственного использования (табл. 1) [3]. Площадь захваченных в России земель составляет 2,3% от общей площади культивируемых земель (или 6,03% от общей площади), что превышает 28 км². Из стран Европы в этот список также попала Украина, передавшая права на использование третьей части (35,5%) общей площади своих культивируемых земель.

Политика России в отношении заключения земельных сделок с иностранными контрагентами основывается на том, что иностранные лица, предприятия или организации не имеют права на покупку земель сельскохозяйственного назначения в стране. Однако фактические данные свидетельствуют о том, что эти ограничения имеют декларативный характер и легко обходятся иностранными инвесторами. К тому же действующий запрет на приобретение земли в собственность зарубежными организациями и иностранными гражданами

Таблица 1

Топ-20 стран с наибольшей площадью захваченных у них земель

Страна	Захвачено сельскохозяйственных земель, км ²	Доля от общей площади захваченных земель, %	Доля от культивируемых земель в стране, %	Доля от общей площади страны, %
Демократическая республика Конго	80,50	17,15	1,08	3,43
Индонезия	71,39	15,21	16,76	3,75
Филиппины	51,71	11,02	49,48	17,24
Судан	46,90	9,99	23,00	1,87
Австралия	46,45	9,90	9,78	0,60
Россия	28,31	6,03	2,29	0,17
Бразилия	22,55	4,80	3,29	0,26
Танзания	20,27	4,32	17,63	2,14
Мозамбик	14,97	3,19	28,24	1,87
Украина	12,08	2,57	35,53	2,00
Эфиопия	10,01	2,13	6,68	0,91
Уганда	8,59	1,83	9,70	3,56
Марокко	7,00	1,49	7,73	1,57
Республика Конго	6,64	1,41	8,91	0,28
Либерия	6,50	1,38	106,52	5,83
Аргентина	6,31	1,34	1,97	2,26
Сьерра-Леоне	4,94	1,05	40,62	6,88
Габон	4,07	0,87	85,75	1,52
Мадагаскар	3,69	0,79	10,40	0,63
Нигерия	3,62	0,77	0,98	0,39

Источник: *Global land and water grabbing*

не распространяется на дочерние компании крупных организаций, а также на компании, в уставном капитале которых доля нерезидентов РФ не превышает 50%.

В 2008–2009 гг., когда глобальный продовольственный кризис повлек за собой необходимость расширения посевных площадей для некоторых индустриально развитых стран, российские земли привлекли внимание ряда инвесторов в первую очередь по причине своей дешевизны. Так, в 2008 г. цена гектара земли сельскохозяйственного назначения в России составляла от 20–40 долл. на Алтае до 5000 долл. за гектар в Краснодарском крае. В то же время цена в некоторых европейских странах колебалась в диапазоне от

5100 до 26000 долл. за гектар, а в восточных штатах США стоимость гектара составляла от 6000 до 32000 долл. (рис. 2) [6].

В числе публикаций, посвященных анализу неокolonизации и обзору наиболее перспективных земель, особого внимания, с нашей точки зрения, заслуживает презентация «Захват земель в бывшей советской Евразии», подготовленная сотрудниками двух нидерландских университетов – Макса Спура и Оана Виссера – и размещенная на портале научно-исследовательской организации «The Future Agricultures Consortium» 13 апреля 2011 г. [7].

Основной рекомендацией данной публикации было переключиться с захвата сельскохозяйственных угодий в Латинской Америке, Азии

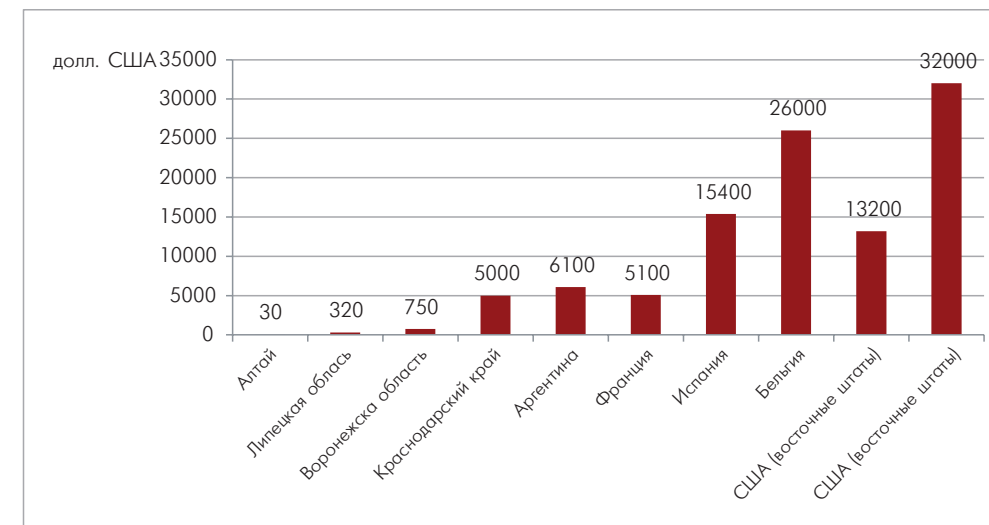


Рис. 2. Средняя стоимость гектара земли сельскохозяйственного назначения (данные на 2008 г., *Land Grabbing in Former Soviet Eurasia*)

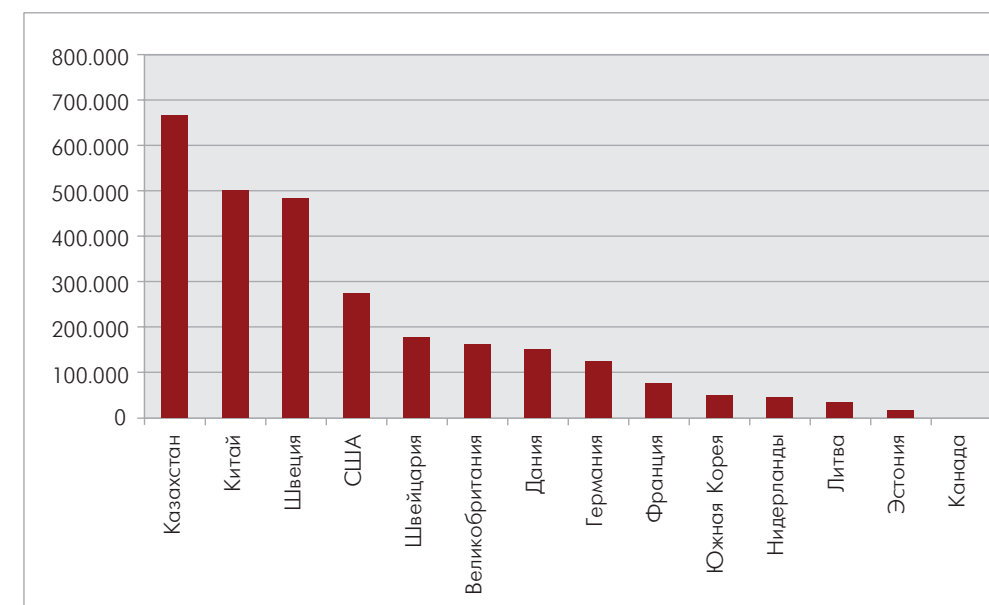


Рис. 3. Площади земель сельскохозяйственного назначения РФ, контролируемые нерезидентами РФ, га (данные на 2011 г., источник: *Land Grabbing in Former Soviet Eurasia*)

и Африке на страны пост-советского пространства, в особенности на Россию и Украину. В качестве аргументов в пользу выбора земельных ресурсов этих двух стран авторы указывают на плохо организованную национальную систему защиты прав владения природных ресурсов в России и Украине, в том числе на слабость позиций настоящих землевладельцев, а также на возможность использования теневых спосо-

бов захвата территорий. В презентации приводятся данные об основных странах, компании которых через покупку земель или взятие их в аренду контролируют площади российских сельскохозяйственных угодий. По состоянию на 2011 г., в пятерку государств, фактически владеющих наибольшими земельными ресурсами в России, входили Казахстан, Китай, Швеция, США и Швейцария (рис. 3).

Крупнейшие иностранные инвесторы в земельные ресурсы России представлены в основном производственными агрохолдингами и предприятиями, обслуживающими сельхозпроизводство и имеющими права на владение и использование земли как в дальневосточных регионах России, экспансию в которых планомерно ведет Китай [8], так

Таблица 2

Крупнейшие иностранные инвесторы в земельные участки в России (данные на 2011 г.)

Компания	Страновая принадлежность компании	Площадь (га)	Территориальное расположение используемых ресурсов
AGRICO Ltd	Россия-Израиль	100000	Ставропольский край
Agro Invest Brinky	Нидерланды	3 птицеводческих фермы	Ленинградская область
Agro-Invest, JSC	Швеция	323000	Курская, Воронежская, Липецкая, Тамбовская, Самарская, Рязанская области
Agromarket Trade, CJSC	США	100000	Краснодарский край и Ставропольский регион
Agroservice, MTS	Эстония	11994	нет данных
Agrowill Group, JSC	Литва	40000	Пензенская область
Alpcot Agro	Швеция	161000	Воронежская, Волгоградская, Тамбовская, Липецкая, Курская, Курганская области
Centre Capital	Россия–Великобритания	65000	Московская область
Chernozemye agrocompany, JSC	Великобритания	60000	Липецкая область
Chinese companies	Китай	80400	Дальний Восток
DK Rus Invest	Дания	10000	Ставропольский край
Ekoniva, group of companies	Россия–Германия	121000	Центральный регион
Heartland Farms Penza	Россия–Великобритания	27000	Пензенская область
Hyundai Heavy Industry	Южная Корея	50000	Дальний Восток
Ivolga-Holding, LLC	Казахстан	666850	Дальний Восток
RAV Agro-Pro	Россия–Великобритания-США–Израиль	150000	Воронежская область
Redland Farms	Швеция–Швейцария	180000	нет данных
Sucden	Франция	75000	Пензенская область, Краснодарский край, Липецкая область
Trigon Agri	Дания	144000	Пензенская, Самарская области

Источник: Land Grabbing in Former Soviet Eurasia

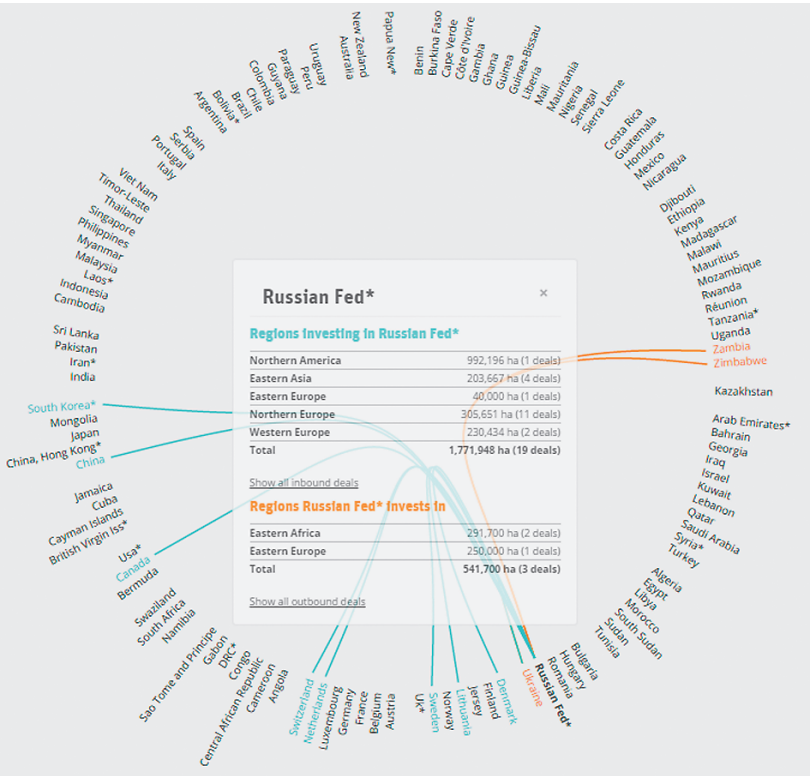


Рис. 4. Страны, с которыми Россия заключала сделки по покупке-продаже земли (данные LandMatrix на 29.07.2015 г.)

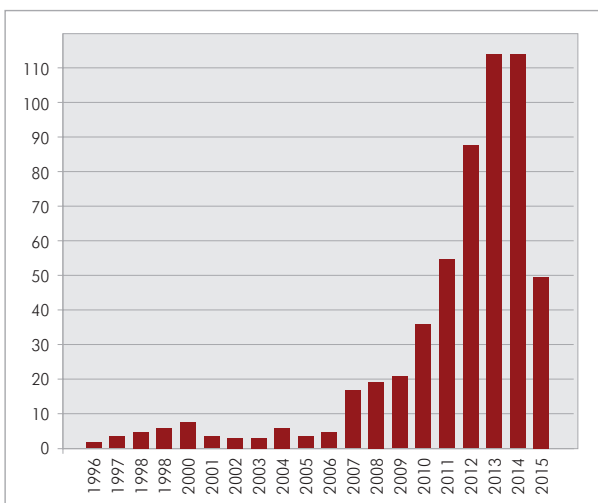
и в центральных, западных и южных субъектах федерации (табл. 2).

Объектом исследования отечественных экономистов и юристов, с нашей точки зрения, заслуживает статья и несоблюдение требований законодательства со стороны иностранных граждан в отношении земель сельскохозяйственного назначения по сравнению с российскими сельхозпроизводителями. В Докладе, подготовленном Министерством сельского хозяйства РФ о состоянии и использовании земель сельскохозяйственного назначения в стране, зафиксировано, что в 2013 г. в среднем количество правонарушений, совершенных иностранными гражданами на 1 га российской земли, в 65 раз превышают средние показатели по России. Распространенным видом нарушений со стороны иностранных сельхозпроизводителей являются захламливание земель отходами производства и потребления, укрывным материалом, порча земель в результате нарушения правил обращения с пестицидами и агрохимикатами.

[9, с. 42–43]. Один из крупнейших в истории России ущерб плодородию земельным ресурсам был нанесен китайской компанией «Лунна» в Приморье. По решению суда компания возместит 158 млн. руб., однако на восстановление полностью утраченного плодородия использованных нерезидентами РФ сельхозугодий, по заключениям экспертов, понадобятся десятилетия [10].

По данным глобального независимого проекта по мониторингу земельных сделок Land Matrics, учитывающего контракты, заключенные после 2000 г. и влекущие за собой передачу прав на использование, контроль или право собственности (путем продажи, аренды или концессии на земельные участки площадью более 200 га), крупные сделки по передаче прав на землю заключены между представителями России и контрагентами из следующих регионов: Северная Америка (1 контракт на 992 тыс. га), Восточная Азия (4 контракта на 204 тыс. га), Северная Европа (11 контрактов на 306 тыс. га), Восточная Европа (1 контракт

Число публикаций



Число цитирований

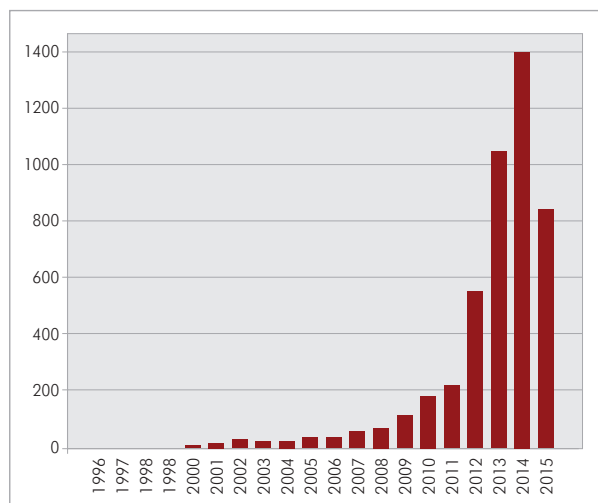


Рис. 5. Количество публикаций и цитирований работ по направлению «land grabbing» (данные WoS CC на 30.07.2015 г.)

на 40 тыс. га), Западная Европа (2 контракта на 230 тыс. га) (рис. 4) [11].

Важно отметить, что создатели проекта Land Matrix отмечают, что представляемые ими данные являются несколько заниженными, поскольку в базу вносятся информация лишь о крупных контрактах. Кроме того, многие сделки в этой области часто бывают непрозрачными, в силу чего в базу данных не вносятся.

Действительно, если сравнивать географию стран, инвестирующих в покупку земельных ресурсов на территории Российской Федерации, по данным Spoor и Visser (рис. 3) и данные по сделкам в Land Matrix (рис. 4) [12], то становится очевидным тот факт, что некоторые из контрактов остались не отраженными в этой базе данных. Например, в ней не учтены участки, принадлежащие крупнейшему пользователю российских земель сельскохозяйственного предназначения – ТТО «Иволга-Холдинг» (Казахстан).

В качестве приобретателя прав на земельные ресурсы резиденты РФ отражены в трех сделках с правообладателями в Зимбабве, Зимбабве и Украине, общей площадью в 541 тыс. га. При этом, несмотря на большие суммы контрактов, можно констатировать тот факт, что на 1 гектар «захваченной» резидентами РФ земли приходится более трех гектар

переуступленных нерезидентам сельскохозяйственных угодий России.

Научометрические характеристики исследовательского направления «захват земель» (land grabbing)

Экспресс-анализ наиболее цитируемых исследовательских фронтов¹, выделяемых аналитическим приложением базы WoS CC – Essential Science Indicators (ESI) в области «экономика и бизнес», позволил сделать вывод о том, что исследовательское направление «захват земель» (land grabbing) входит в число самых динамично развивающихся и высокоцитируемых в рамках данной предметной области. Так в 2015 г. 25 публикаций, посвященных захвату земель, сформировали исследовательский фронт, идентифицированный ESI по следующей совокупности терминов с высоким перекрестным цитированием: «CURRENT GLOBAL LAND GRAB; GLOBAL LAND GRAB; GOVERNING GLOBAL LAND DEALS; GLOBAL LAND RUSH; LAND GRAB LITERATURE RUSH».

¹ Исследовательский фронт – группа высокоцитируемых публикаций, отнесенных на основе кластерного анализа к отдельной теме исследований.

Число статей, проиндексированных в центральной журнальной коллекции WoS CC, демонстрирует экспоненциальный рост, равно как и общее количество цитирований этих работ (рис. 5).

К сожалению, из 567 найденных научных документов, обнаруженных нами по поисковому образу «land grabbing», лишь 4 были написаны российскими исследователями в соавторстве с зарубежными коллегами.

Заключение

Рост населения планеты, а вместе с ним – увеличение спроса на продовольствие, необходимость обеспечения продуктовой безопасности и ряд других макроэкономических факторов стали причиной обострения борьбы за земельные ресурсы на международной арене. Глобальные процессы захвата новых территорий, по сути, представляют собой новую форму колонизации.

Продовольственный кризис 2008–2009 гг. стал дополнительным импульсом для активного развития процесса захвата земель. В результате уже сегодня к числу главных стран-метрополий можно отнести Великобританию, США, Китай и ОАЭ. К сожалению, Россия, по данным зарубежных исследований, входит в число стран с наибольшей площадью захваченных у них земель сельскохозяйственного назначения.

Вместе с тем, число отечественных экономических исследований, посвященных этой актуальной для нашей страны проблеме, остается незначительным, что является малообъяснимым, исходя из значимости обеспечения продовольственной безопасности в РФ, особенно в период экономических санкций, введенных против России целым рядом индустриально развитых стран и ответных санкций России, связанных в первую очередь с введением продовольственного эмбарго.

Представляется важным обратить внимание и на высокую цитируемость публикаций, выполненных в рамках исследовательского направления «захват земель», следствием чего является появление новых фронтов исследований в предметной области «экономика и бизнес» глобальной науки. Формирование этих исследовательских кластеров свидетельствует о чрезвычайно высокой степени транснационализации этого исследовательского направления, поскольку международные контракты по передаче прав на земельные ресурсы заключаются практически во всех странах.

Таким образом, интенсификация российских исследований, направленных на изучение экономических и правовых аспектов захвата земель, важна и для выработки национальной стратегии продовольственной защиты и обеспечения национальной безопасности, и для актуализации исследовательских стратегий отечественных экономистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Land Grabbing, Overview (2015) Slow Food. <http://www.slowfood.com/international/132/overview>.
2. International Land Cooperation (2011) Tirana Declaration. <http://www.landcoalition.org/fr/node/1109>.
3. Rulli M. C., Savio A., D'Odorico P. (2013) Global land and water grabbing // Proceedings of the National Academy of Sciences. 110 (3): 892.
4. Дмитриев И. (2011) Иностранцы контролируют 1 000 000 гектаров России // Версия. № 28.
5. Ушаков С. (2009) Желтый чернозем // Аргументы недели. <http://argumenti.ru/print/economics/n208/42088>.
6. Иностранные компании начали скупку земли в России // Аграрное обозрение 26.09.2008. <http://agroobzor.ru/article/a-141.html>.
7. Spoor M., Visser O. (2011) Land Grabbing in Former Soviet Eurasia, 13.04.2011. <http://www.future-agricultures.org/papers-and-presentations/presentations-1/1385-max-spoor-and-oane-visser/file>.
8. Пальников М. С. (2009) Китайская миграция и будущее России // Золотой Лев. № 189–190.
9. Доклад о состоянии и использовании земель сельскохозяйственного назначения за 2013 год (2013) Министерство сельского хо-

заяства Российской Федерации. Москва. **11.** Land Matrix. Russian Federation (2015) Land Matrix. <http://landmatrix.org/en/get-the-detail/by-investor-country/russian-federation>.

- 10.** Куприянов Т. (2013) Китайцы на российской земле / Городской портал Чита.ру. <http://articles.chita.ru/53902>.
- 12.** Web of transnational deals (2015) Land Matrix. <http://www.landmatrix.org/en/get-the-idea/web-transnational-deals>.

REFERENCES

1. Land Grabbing, Overview (2015) Slow Food. <http://www.slowfood.com/international/132/overview>.
2. Inetrnational Land Cooperation (2011) Tirana Declaration. <http://www.landcoalition.org/fr/node/1109>.
3. Rulli M.C., Saviori A., D'Odorico P. (2013) Global land and water grabbing // Proceedings of the National Academy of Sciences. 110 (3): 892.
4. Dmitriev I. (2011) Foreigners control 1000000 hectares of Russian land // Explanation. № 28.
5. Ushakov S. (2009) Yellow humus // Arguments of week. <http://argumenti.ru/print/economics/n208/42088>.
6. Foreign countries started the engrossment of Russian land // Agricultural view 26.09.2008. <http://agroobzor.ru/article/a-141.html>.
7. Spoor M., Visser O. (2011) Land Grabbing in Former Soviet Eurasia, 13.04.2011. <http://www.future-agricultures.org/papers-and-presentations/presentations-1/1385-max-spoor-and-oane-visser/file>.
8. Pal'nikov M.S. (2009) Chinese migration and future of Russia // Golden Lion. № 189–190.
9. 2013 Report on the state and utilization of agriculture lands (2013) Ministry of Agriculture of Russia. Moscow. http://www.mcx.ru/documents/file_document/v7_show/25792.133.htm.
10. Kupriyanov T. (2013) Chinese on the Russian sole / City portal Chita.ru. <http://articles.chita.ru/53902>.
11. Land Matrix. Russian Federation (2015) Land Matrix. <http://landmatrix.org/en/get-the-detail/by-investor-country/russian-federation>.
12. Web of transnational deals (2015) Land Matrix. <http://www.landmatrix.org/en/get-the-idea/web-transnational-deals>.

UDC 332.7

Kurakova N.G., Yeremchenko O.A. *Neocolonization as a new research area and its meaning for Russia (The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia)*

Abstract. It is demonstrated that the global food crisis of 2008–2009, increase of the world population and the growing demand for food have stipulated the aggravation of global competition on the market of agriculture land resources. Whilst not transforming the borders of own states, such countries as UK, USA, China and United Arab Emirates are becoming the new metropolies of the 21st century, using legal mechanisms for acquaring new lands. It has been noted that by 2012 Russia lost control of over 2,3% of surfaces of cultivated lands, while the number of deals for transferring rights to use the land resources to nonresidents of Russian Federation has seen a stable growth. Weak state control in the area of land rights transfer, which prompted an increase of cases of violation of land-utilization regulations by foreign citizens, led to the increase of number of deals on renting farming acreages, which in turn created a risk for the food safety in Russia.

It is recommended to conduct a full-scale cross-disciplinary scientific-research on the issues of acquisition of lands in Russian Federation as an essential prerequisite for preserving and effective utilization of country's natural resources.

Keywords: land grabbing, new colonization, world land market, food crisis, purchase of land and land tenure.

ОБ ОПТИМИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ НА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ В СФЕРЕ НАУКИ



От редакции: Для обеспечения адресной поддержки результативных ученых и научных коллективов бОльшая часть субсидий, предоставляемых федеральным государственным учреждениям, выполняющим работы в сфере научной и научно-технической деятельности, с 2016 г. в РФ будет предоставляться в формате конкурсного финансирования. Это организационное решение законодательно закреплено в приказе Минобрнауки России «Об утверждении методических рекомендаций по распределению субсидий, предоставляемых федеральным государственным учреждениям, выполняющим государственные работы в сфере научной (научно-исследовательской) и научно-технической деятельности», проект которого предлагается для ознакомления в этой рубрике.

Комментирует проект приказа Н.Г. Куракова, директор Центра научно-технической экспертизы РАНХиГС при Президенте РФ.

Ранее размер субсидий, предоставляемых федеральным государственным учреждениям, выполняющим работы в сфере научной и научно-технической деятельности, определялся лишь с учетом установленной штатной численности института и размеров должностных окладов научных сотрудников.

Хотя доля государственного задания в общем объеме внутренних затрат на исследования и разработки составляет порядка 15%, в структуре финансирования Программы фундаментальных научных исследований в Российской Федерации на долгосрочный период (2013–2020 годы), утвержденной распоряжением Правительства России № 2538-р от 27 декабря 2012 года, она весьма значительна – 73% (110 миллиардов рублей из 150 миллиардов).

Вторым по объемам источником государственного финансирования исследований и разработок являются средства фондов, которые также распределяются на конкурсной основе. Поэтому можно говорить о том, что вся система бюджетного финансирования сектора исследований и разработок меняется коренным образом и созданы условия для обеспечения повышения результативности фундаментальной науки на основе конкурсности и адре-

сности финансирования научных работников и лучших коллективов структурных подразделений научных организаций, достигших высоких научных результатов.

Нормативной базой для введения новой системы являются Постановление Правительства России № 671 «О порядке формирования государственного задания в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания» от 2 сентября 2012 года и три поручения Президента РФ Правительству, предписывающие:

1. «рассмотреть вопрос об оптимизации системы формирования государственного задания на выполнение работ (оказание услуг) в сфере науки, в том числе о формировании государственного задания на конкурсной основе, и представить соответствующие предложения» [п. 1а. Перечень поручений Президента Российской Федерации № Пр-46 по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по науке и образованию, состоявшегося 20 декабря 2013 г.];

2. «представить предложения по установлению повышенной оплаты труда от-

дельным категориям научных работников, достигших высоких результатов в научной деятельности» [п. 2в: «Правительству Российской Федерации совместно с Российской академией наук представить предложения по установлению повышенной оплаты труда отдельным категориям научных работников, достигших высоких результатов в научной деятельности»];

**3. «представить предложения о раз-
работке и использовании критериев ре-
зультативности деятельности структурных
подразделений научных учреждений при
определении объемов финансового обес-
печения их деятельности в рамках госу-
дарственного задания»** [п. 3а: Перечень по-
ручений Президента Российской Федерации
№ Пр-1144 по итогам заседания Совета при
Президенте Российской Федерации по нау-
ке и образованию, состоявшегося 30 апреля
2013 г.].

Таким образом, задан вектор на создание высококонкурентной среды в отечественном секторе генерации знания, в котором адресное и максимальное финансирование должны получить научные работники и коллективы, **«достигшие высоких результатов в научной деятельности»**.

Однако операционализация этого понятного и разумного подхода крайне осложнена и рискована в виду сложности формализации содержания самого понятия **«высокие результаты научной деятельности»**. Ведь степень достижимости высоких результатов во многом определяется заказом на научные результаты со стороны государства, общества, промышленности. В отсутствии же такового «достижение высоких результатов» может быть формализовано только в виде количественных наукомерических индикаторов, в первую очередь в виде числа публикаций в высокорейтинговых международных и отечественных периодических журналах, что, собственно, и предлагается разработчиками документа, но, по мнению большинства экспертов, не является достаточным критерием для присвоения ученому статуса **«ведущий исследователь»**.

При этом стоит заметить, что значение науки для общества определяется в первую

очередь числом найденных путей развития, которые смогут удовлетворить общественные потребности, ответить на вызовы времени, рационально вписать отечественную науку в международное взаимодействие с учетом рисков, ограничений и перспектив. А самым важным критерием эффективности затрат на исследования и разработки является количество созданных научно-технологических заделов, которые могут быть использованы для экономического, социального, технологического развития страны и реиндустриализации отечественной промышленности.

Поэтому оценка результативности научной деятельности должна проводиться не только учеными, но и теми, кто применяет полученные ими результаты на практике. Нужно находить сильные коллективы и группы, способные не только писать рейтинговые публикации, но и решать конкретные проектные задачи. А для этого необходим не только наукометрический, но и сущностный анализ заявляемых научных проектов.

Второй проблемой, которая создает риски для адресной поддержки ученых, формирующих **точки роста** отечественного сектора исследований и разработок, является недостаточная развитость в России отдельных прорывных направлений глобальной научно-технологической сферы. В этой ситуации ни наукометрический анализ, ни экспертное мнение не позволяют выделять «наиболее результативные коллективы».

Например, согласно данным одного из наших исследований, в РФ сегодня не более 4–6 научных коллективов занимаются разработками в таком прорывном направлении, как оптогенетика, названном журналом Science «направлением ближайшего десятилетия». Поэтому распределение между ними функций экспертов и авторов конкурсных заявок является само по себе сложной операционной задачей, особенно в рамках «ведомственного конкурса», выбирающего «ведущих ученых».

Вторым примером, иллюстрирующим операционные сложности выбора объекта адресной поддержки, является такое направление, как «технологии полногеномного секвениро-

вания». В нем «достижение высоких результатов» в огромной степени детерминировано уровнем приборного оснащения. Обработка и интерпретация данных, полученных на устаревших ДНК-секвенаторах первых поколений (доля которых в РФ составляет 90%), не может стать источником научных результатов, достойных публикации в высокорейтинговых международных журналах, независимо от квалификации исследовательского коллектива. Два эти примера показывают, что операционализация предложенного вектора современной научно-технологической политики не так проста и однозначна.

Еще больше вопросов возникает после комментариев рассматриваемого документа, предоставленных директором Департамента науки и технологий Минобрнауки России **Сергеем Салиховым**¹. Например, в качестве **результатов** реализации государственного задания в сфере науки и технологий по новым правилам по направлению «Ведущие ученые» им называются **«Постоянные позиции «федеральных профессоров»**, а по направлению «Инициативные тематики – проекты лабораторий» – **«Формирование сети исследовательских лабораторий»**.

Представляется, что авторы реформы замещают понятие **«средства достижения результата»** на понятие **«результат»**, поскольку ни решения социально-экономических задач, ни создание заделов для реиндустриализации страны из «сети исследовательских лабораторий» и корпуса «федеральных профессоров» сами по себе произтекать не могут.

С нашей точки зрения, только заинтересованный пользователь потенциальных результатов исследований по директивным тематикам может дать правильную оценку эффективности расходования средств федерального бюджета. Было бы идеально, если бы новая система финансирования способствовала развитию модели “user-driven research” и формирование государственного задания происходило

в последовательности: целеполагание Заказчика – четко сформулированные им поисковые задачи – оценка Заказчиком практической ценности и применимости полученных научным коллективом результатов – присвоение ученым статуса «ведущих» – выделение им адресного финансирования.

При этом в качестве Заказчика может выступать государство, формулируя приоритеты научно-технологического развития страны; ведомства, перед которыми стоят задачи социально-экономического развития страны; промышленные компании, заинтересованные в создании новых конкурентоспособных высокотехнологичных рыночных продуктов и услуг. Оценка результатов таких директивных фундаментальных и поисковых исследований легко может быть произведена по степени выполнения поставленных заказчиком задач.

Что же касается инициативных НИР, с нашей точки зрения, система их финансирования должна стимулировать развитие академической мобильности, международной коллаборации, сетевого объединения ученых. Это будет способствовать восприятию передовых прорывных результатов, созданных во многом с использованием бюджетов стран развитой науки. К сожалению, мы забываем, что на долю всего трех стран мира – США, Японии и Китая – приходится более 50% мировых бюджетов на научные исследования, а если к ним добавить бюджеты стран ЕС, то получается 78%. Внутренние расходы России на сектор исследований и разработок составляют менее 2% мирового бюджета. В такой ситуации нужно быть реалистами и иметь установку на восприимчивость передового научного знания, произведенного за пределами страны, поскольку большого количества инициативных тематик по широкому фронту исследований в современных условиях РФ просто не может себе позволить.

Поэтому ознакомление с рассматриваемым документом заставляет вспомнить формулировку одного из законов Мэрфи: «Любая сложная проблема имеет простое и доступное для понимания неправильное решение».

¹ Сергей Салихов Опора на лучшие практики http://www.strf.ru/material.aspx?CatalogId=-221&d_no=98023

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

П Р И К А З

« ____ » _____ 2015 г.

Москва

№ ____

**Об утверждении методических рекомендаций
по распределению субсидий, предоставляемых федеральным
государственным учреждениям, выполняющим государственные ра-
боты в сфере научной (научно-исследовательской)
и научно-технической деятельности**

В соответствии с пунктом 10(1) Положения о формировании государственного задания в отношении федеральных государственных учреждений и финансовом обеспечении выполнения государственного задания, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2010 г. № 671 «О порядке формирования государственного задания в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2010, № 37, ст. 4686; 2011, № 35, ст. 5087; 2012, № 45, ст. 6248; 2013, № 23, ст. 2924; 2014, № 10, ст. 1041),
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемые методические рекомендации по распределению субсидий, предоставляемых федеральным государственным учреждениям, выполняющим государственные работы в сфере научной (научно-исследовательской) и научно-технической деятельности.

2. Использовать положения настоящих методических рекомендаций по решению федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении федеральных государственных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в федеральной собственности (далее – подведомственные учреждения), для распределения между подведомственными учреждениями субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственных работ в сфере научной (научно-исследовательской) и научно-технической деятельности в рамках государственного задания.

Министр

Д.В. Ливанов

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от « ____ » _____ 2015 г. № ____

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ
СУБСИДИЙ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫМ
ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ, ВЫПОЛНЯЮЩИМ
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ РАБОТЫ В СФЕРЕ НАУЧНОЙ
(НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ)
И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

I. Общие положения

1. Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 10 (1) Положения о формировании государственного задания в отношении федеральных государственных учреждений и финансовом обеспечении выполнения государственного задания, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2010 г. № 671, и определяют правила распределения субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственных работ в сфере научной (научно-исследовательской) и научно-технической деятельности в рамках государственного задания между федеральными государственными учреждениями, находящимися в ведении федерального органа исполнительной власти (далее соответственно – методические рекомендации, государственное задание в сфере науки, учредитель, подведомственные учреждения (учреждения), государственные работы в сфере науки).

2. Целью методических рекомендаций является обеспечение применения учредителями единых подходов при определении размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственных работ в рамках государственного задания, направленного на реализацию государственной научно-технической политики.

3. Государственное задание в сфере науки в соответствии с Методическими рекомендациями формируется на конкурентной основе и направлено:

а) на решение учреждениями научных (научно-технических) задач, значимых для развития государства и общества, определенных государственными программами Российской Федерации, посредством выполнения научных (научно-технических) проектов гражданского назначения:

- по тематикам, установленным учредителем (далее – директивные тематики);

- по тематикам, предложенным учреждениями (далее – инициативные тематики);

б) на развитие научного (научно-технического) потенциала и повышение результативности деятельности учреждений посредством адресной поддержки научных работников, достигших высоких научных (научно-технических) результатов (далее – ведущие исследователи);

в) на обеспечение функционирования научной и (или) научно-технической инфраструктуры учреждений, в том числе, адресную поддержку центров коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками, включая обеспечение деятельности высококвалифицированных научно-технических

работников, обеспечение расходными материалами, информационными ресурсами (далее – научная инфраструктура).

4. Учредители, с учетом настоящих методических рекомендаций, по согласованию с Министерством образования и науки Российской Федерации, разрабатывают и утверждают «Порядок формирования государственного задания в сфере научной (научно-исследовательской) деятельности» (далее – Порядок).

Порядок может быть разработан для учреждений и (или) групп учреждений (научные организации, образовательные организации высшего образования, группы учреждений по научному профилю и др.) и должен определять:

- соотношения и размеры частей государственных заданий, обусловленные направлениями, указанными в пункте 3 Методических рекомендаций;
- порядок и сроки формирования частей государственных заданий, обусловленных направлениями, указанными в пункте 3 Методических рекомендаций;
- порядок и критерии проведения конкурсных процедур, в соответствии с типовыми положениями и рекомендациями согласно приложениям 2 и 4 к Методическим рекомендациям.

II. Распределение субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственных работ в рамках государственного задания в сфере науки

5. Распределение субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственных работ в рамках государственного задания в сфере науки между подведомственными учреждениями (далее – субсидия) определяется учредителями самостоятельно с учетом направлений, указанных в пункте 3 Методических рекомендаций, в пределах объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели бюджетной росписью учредителя на соответствующий финансовый год и плановый период.

6. Размер субсидии для учреждения определяется исходя из предельных объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственных работ в сфере науки² и нормативных затрат на содержание имущества³.

7. Предельный объем бюджетных ассигнований, предусмотренный на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственных работ в сфере науки, включает расходы на:

- обеспечение научных (научно-технических) проектов по директивным и (или) инициативным тематикам, выполняемым в том числе наиболее результативными структурными научными подразделениями учреждений (далее – лаборатории);
- обеспечение деятельности ведущих исследователей;
- обеспечение функционирования научной инфраструктуры учреждения.

Учредитель самостоятельно устанавливает долю финансового обеспечения научных (научно-технических) проектов по директивным и инициативным тематикам, деятельности ведущих исследователей и функционирования научной инфраструктуры учреждений в объеме субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственных работ в сфере науки. При этом объем

² «Проведение фундаментальных научных исследований», «Проведение прикладных научных исследований», «Выполнение экспериментальных научных разработок», «Выполнение поисковых научных исследований», «Выполнение опытно-конструкторских работ».

³ Для образовательных организаций высшего образования, в государственное задание которых входит выполнение государственных услуг в сфере образования и государственных работ в сфере науки, применяются нормативные затраты на содержание имущества, определяемые одновременно с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования.

финансового обеспечения ведущих исследователей должен составлять не менее 15 процентов от общего объема субсидии, а научных (научно-технических) проектов по инициативным тематикам – не менее 60 процентов.

8. Структура расходов на финансовое обеспечение выполнения учреждением научного (научно-технического) проекта, деятельности ведущего исследователя, функционирования научной инфраструктуры приведена в приложении 1.

В расходы на выполнение научного (научно-технического) проекта могут включаться расходы на обеспечение участия в выполнении работ начинающих молодых ученых высшей квалификации (постдоки)⁴, а также расходы на прохождение молодыми исследователями краткосрочных стажировок в ведущих образовательных, научных и инновационных центрах мира.

9. Объем расходов на обеспечение научных (научно-технических) проектов по директивным тематикам для учреждения определяется учредителем и включает расходы на:

- выполнение исследований и разработок, обеспечивающих получение результатов, необходимых для решения социально-экономических задач в соответствии с полномочиями учредителя;
- выполнение исследований и разработок по тематикам комплексных межведомственных и (или) междисциплинарных проектов.

В соответствии с установленным порядком учредитель осуществляет внеконкурсный отбор учреждений для выполнения (научно-технических) проектов по директивным тематикам.

10. Объем расходов на обеспечение научных (научно-технических) проектов по инициативным тематикам для учреждения включает:

- расходы на обеспечение научных (научно-технических) проектов лабораторий учреждений, отобранных учредителем по результатам конкурса. Типовое положение о конкурсном отборе приведено в приложении 2;
- расходы на обеспечение научных (научно-технических) проектов, которые отбираются учреждением по результатам внутреннего конкурса.

Учредитель утверждает рекомендации по проведению учреждениями внутреннего конкурса научных (научно-технических) проектов.

11. Объем бюджетных ассигнований, направляемый учредителем на обеспечение научных (научно-технических) проектов, которые отбираются учреждением по результатам внутреннего конкурса:

- определяется с учетом достигнутых учреждением значений показателей оценки результативности деятельности, перечень которых установлен в соответствии с пунктом 3 Правил оценки и мониторинга результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от

⁴ Постдоками признаются молодые исследователи – граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет, удовлетворяющие следующим условиям:

- наличие ученой степени кандидата наук, решение о присуждении которой вступило в силу в течение 48 месяцев, предшествующих дате объявления о проведении конкурсного отбора, либо ученой степени доктора наук, присужденной в ведущих зарубежных научных центрах или университетах, входящих в мировые рейтинги (The Times, QS, ARWU) в период, указанный для вступления в силу решений о присуждении ученой степени кандидата наук;
- отсутствие в течение 3 лет, предшествующих началу выполнения научного (научно-технического) проекта, трудовых отношений с учреждением и (или) непрохождение в нем обучения по программам высшего и (или) послевузовского профессионального образования.

8 апреля 2009 г. № 312, а также показателей выполнения учреждением государственного задания в сфере науки за предшествующие периоды;

- не устанавливается для научных организаций, утративших перспективы развития и отнесенных по итогам оценки результативности их деятельности к 3-й категории в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2009 г. № 312, а также образовательных организаций высшего образования, признанных неэффективными по итогам ежегодного мониторинга, проводимого Минобрнауки России.

Рекомендации по определению для учреждения объема бюджетных ассигнований, направляемого учредителем на обеспечение научных (научно-технических) проектов, которые отбираются учреждением по результатам внутреннего конкурса, приведены в приложении 3.

12. Объем расходов на обеспечение деятельности ведущих исследователей для учреждения определяется исходя из объема средств, необходимого для обеспечения деятельности ведущих исследователей, отобранных учредителем по результатам конкурса.

Конкурсный отбор ведущих исследователей предшествует конкурсному отбору научных (научно-технических) проектов по инициативным тематикам и осуществляется учредителем в соответствии с утвержденным им положением о конкурсном отборе. Типовое положение о конкурсном отборе ведущих исследователей приведено в приложении 4.

13. Объем расходов на обеспечение функционирования научной инфраструктуры для учреждения определяется учредителем пропорционально объему бюджетных ассигнований, направляемому на обеспечение научных (научно-технических) проектов, которые отбираются учреждением по результатам внутреннего конкурса.

III. Особенности финансового обеспечения деятельности ведущих исследователей

14. При возникновении в период выполнения государственного задания в сфере науки обстоятельств, не позволяющих ведущему исследователю продолжать работу в учреждении, допускается сохранение объема финансового обеспечения деятельности ведущего исследователя при изменении им места основной работы посредством перехода в другое учреждение, подведомственное учредителю, и удовлетворительном выполнении поставленных перед ним задач.

15. При переходе ведущего исследователя на основное место работы в другое подведомственное учреждение учредитель с начала нового финансового года увеличивает для учреждения, вновь установившего трудовые отношения с ведущим исследователем, размер субсидии на выполнение государственного задания в сфере науки на величину нормативных затрат на поддержку ведущего исследователя и одновременно уменьшает на соответствующую величину размер субсидии для учреждения, прекратившего с ведущим исследователем трудовые отношения.

IV. Заключительные положения

16. За счет субсидии на выполнение государственного задания допускается приобретение учреждениями объектов движимого имущества, не относящегося к особо ценному. Приобретение учреждениями объектов особо ценного движимого имущества, включая дорогостоящее научное оборудование, а также недвижимого имущества осуществляется за счет средств выделяемой учредителем субсидии на иные цели либо внебюджетных источников.

Приложение № 1
к методическим рекомендациям

Таблица 1

Структура затрат на финансовое обеспечение выполнения научного (научно-технического) проекта, деятельности ведущего исследователя, функционирования научной инфраструктуры

№ п/п	Вид расходов	Обеспечение выполнения научного (научно-технического) проекта	Обеспечение деятельности ведущего исследователя	Обеспечение функционирования научной инфраструктуры
I.	Расходы на персонал	+	+	+
1.	Оплата труда	+	+	+
2.	Начисления на выплаты по оплате труда	+	+	+
3.	Командировочные расходы	+	+	-
3.1	Расходы по проезду к месту командировки и обратно	+	+	-
3.2	Расходы по найму жилого помещения в период командирования	+	+	-
3.3	Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие)	+	+	-
II.	Закупка товаров, услуг	+	+	-
4.	Закупка товаров	+	+	-
5.	Закупка услуг	+	+	-
III.	Иные направления расходов	+	-	+
6.	Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования, в том числе	+	-	+
6.1	Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования центров коллективного пользования	+	-	+
7.	Закупка расходных материалов, услуг связи и иных услуг	+	-	+
IV.	Затраты на общехозяйственные нужды	+	+	+

* Вид расходов применяется.
** Вид расходов не применяется.
*** Состав затрат на общехозяйственные нужды учреждения определяется в соответствии с пунктами 18–25 Методических рекомендаций по расчету нормативных затрат на оказание федеральными государственными учреждениями государственных услуг и нормативных затрат на содержание имущества федеральных государственных учреждений, утвержденных приказом Минфин России N137н, Минэкономразвития России N527 от 29 октября 2010 года.
Учредитель устанавливает долю затрат на общехозяйственные нужды в объеме финансового обеспечения выполнения научного (научно-технического) проекта, деятельности ведущего исследователя, функционирования научной инфраструктуры.
**** Размер заработной платы ведущего исследователя должен быть не ниже уровня, установленного указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597.

Нормативные затраты на оплату труда исполнителей научного (научно-технического) проекта, ведущего исследователя, высококвалифицированного научно-технического работника определяются с использованием

повышающих коэффициентов, применяемых к средней заработной плате по региону и средней заработной плате по экономике, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Определение повышенного размера оплаты труда научных и научно-технических работников

Профессиональная квалификационная группа исполнителя работы, квалификационные уровни*	Повышенный размер оплаты труда, рублей в месяц
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	$K_1R + L_1W$
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня	$K_2R + L_2W$
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня	$K_3R + L_3W$

* В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

Условные обозначения:
R – средний месячный размер оплаты труда в Российской Федерации;
W – средний месячный размер оплаты труда в регионе, в котором расположено учреждение, рублей (определяется по данным Росстата на последнюю отчетную дату по отношению к периоду формирования государственного задания);
 $K_1, K_2, K_3, L_1, L_2, L_3$ – повышающие коэффициенты, значения (интервалы значений) которых определяются ежегодно учредителем с учетом объема финансового обеспечения государственного задания.
В целях регулирования регионального распределения научных кадров учредитель вправе устанавливать дифференцированные значения повышающих коэффициентов для учреждений в зависимости от субъекта Российской Федерации.
Оплата труда исполнителей научного (научно-технического) проекта определяется по формуле:

$$V = \sum_{i=1}^n H_i$$

H_i – повышенный размер оплаты труда, определенный для i-того исполнителя научного (научно-технического) проекта в соответствии с таблицей 2, руб.;

n – количество исполнителей научного (научно-технического) проекта, чел.
В составе затрат на обеспечение функционирования научной инфраструктуры к иным направлениям расходов относятся нормативные затраты на содержание научного оборудования.
Учредитель вправе установить предельный возраст, функциональные группы и иные характеристики научного оборудования, в отношении которого определяются нормативные затраты на содержание.
Рекомендуемый размер нормативных затрат на содержание научного оборудования, относящегося к объектам особо ценного движимого имущества, составляет не более 10% от его первоначальной стоимости.
К затратам на содержание научного оборудования относятся следующие виды расходов:
- затраты на содержание чистых помещений, необходимых для работы научного оборудования;
- затраты на ремонт научного оборудования;
- оплата услуг сервисных центров по обслуживанию научного оборудования;
- затраты на расходные материалы;
- затраты на метрологическое обеспечение научного оборудования (поверка, калибровка);
- затраты на аттестацию методик измерений.

Приложение № 2
к методическим рекомендациям

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСНОМ ОТБОРЕ НАУЧНЫХ (НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ) ПРОЕКТОВ СТРУКТУРНЫХ НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Настоящее Положение подготовлено в целях методического обеспечения федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции и полномочия учредителя в отношении федеральных государственных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в федеральной собственности (далее – учредитель), и оказания им содействия в разработке и реализации мер по финансовой поддержке проведения наиболее результативными структурными подразделениями научных (научно-технических) проектов, направленных на получение значимых научных результатов, привлечение и закрепление в структурных подразделениях молодых научных кадров.
2. Положение устанавливает общий порядок проведения конкурсного отбора научных (научно-технических) проектов по инициативным тематикам, выполняемых коллективами наиболее результативных структурных научных подразделений учреждений (далее – лаборатории).
3. Конкурсный отбор инициативных научных (научно-технических) проектов коллективов лабораторий осуществляется учредителем после подведения итогов конкурсного отбора ведущих исследователей и проводится между всеми учреждениями либо между учреждениями отдельных групп, сформированных учредителем.
4. В состав научного коллектива лаборатории должны входить преимущественно лица, замещающие в учреждении должности научных (научно-педагогических), научно-технических работников, для которых данная работа является основной.
5. В целях осуществления конкурсного отбора учредитель определяет направления

научных исследований, размеры финансового обеспечения выполнения научных (научно-технических) проектов, устанавливает минимальные требования к коллективу лабораторий, принимающих участие в конкурсе, образует конкурсные комиссии, утверждает положения об их деятельности, организует сбор конкурсных заявок и привлекает к их оценке независимых экспертов.

6. Конкурсный отбор заявок производится на основе следующих основных критериев:

- потенциал коллектива лаборатории и результативность его научной (научно-технической) деятельности;
- соответствие инициативного научного (научно-технического) проекта направлениям научных исследований, определенным учредителем, программам развития учреждений;
- качество и проработанность предложений о выполнении инициативного научного (научно-технического) проекта (в том числе, новизна, научная и (или) практическая значимость ожидаемых результатов; плановые значения индикаторов и показателей);
- обоснованность запрашиваемого объема финансирования инициативного научного (научно-технического) проекта.

7. Определение победителя (победителей) конкурсного отбора осуществляется конкурсной комиссией учредителя с учетом результатов экспертизы конкурсных заявок, проведенной с привлечением специалистов (экспертов).

8. Финансовое обеспечение выполнения лабораториями научных (научно-технических) проектов, отобранных на конкурсной основе, осуществляется за счет средств субсидии на выполнение государственного задания в сфере научной (научно-исследовательской) и научно-технической деятельности.

Приложение № 3
к методическим рекомендациям

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ДЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБЪЕМА БЮДЖЕТНЫХ АССИГНОВАНИЙ,
НАПРАВЛЯЕМОГО УЧРЕДИТЕЛЕМ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАУЧНЫХ
(НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ) ПРОЕКТОВ, КОТОРЫЕ ОТБИРАЮТСЯ
УЧРЕЖДЕНИЕМ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ВНУТРЕННЕГО КОНКУРСА**

1. Настоящие Рекомендации определяют порядок проведения расчетов объема бюджетных ассигнований на обеспечение научных (научно-технических) проектов, которые отбираются учреждением по результатам внутреннего конкурса (далее – объем обеспечения, проекты развития) с целью формирования научного задела и воспроизводства кадрового потенциала учреждения.

2. Учредитель определяет объем обеспечения проектов развития непосредственно для учреждения. В случае неоднородной совокупности подведомственных учреждений предусматривается этап определения объема обеспечения проектов развития для групп учреждений (научные организации и образовательные организации высшего образования, группы учреждений по научному профилю и др.).

3. Для каждой группы учреждений учредитель определяет объем обеспечения проектов развития исходя из сложившейся структуры финансового обеспечения групп учреждений либо по утвержденной учредителем методике, учитывающей кадровый потенциал, грантовую и публикационную активность, результативность научной деятельности каждой группы учреждений и другие показатели.

4. Объем обеспечения проектов развития для рассматриваемой группы учреждений рассчитывается по следующей формуле:

$$V_G = V_T \cdot (n_1 \cdot C_1 + n_2 \cdot C_2 + n_3 \cdot C_3 + n_4 \cdot C_4) \quad (1)$$

где V_G – объем обеспечения проектов развития для рассматриваемой группы учреждений;

V_T – установленный учредителем общий объем средств, выделяемый на обеспечение проектов развития учреждений из общих бюджетных ассигнований на выполнение государ-

ственного задания в сфере науки;

C_1 – доля научных работников рассматриваемой группы учреждений в общем количестве научных работников учреждений;

C_2 – доля стоимостного объема научно-исследовательских работ, выполненных рассматриваемой группой учреждений, в общем стоимостном объеме научно-исследовательских работ, выполненных учреждениями;

C_3 – доля публикаций работников рассматриваемой группы учреждений в общем объеме публикаций работников учреждений (могут рассматриваться публикации в научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (WEB of Science), Scopus);

C_4 – доля средств, полученных рассматриваемой группой учреждений по лицензионным договорам на право пользования результатами интеллектуальной деятельности, в общем объеме средств, полученных учреждениями по лицензионным договорам;

n_1, n_2, n_3, n_4 – коэффициенты, определяющие значимость показателей C_1, C_2, C_3, C_4 , где $n_1 + n_2 + n_3 + n_4 = 1$.

5. Объем обеспечения проектов развития для каждого учреждения, входящего в рассматриваемую группу, рассчитывается по следующей формуле:

$$V_i = V_G \cdot (k_1 \cdot F_1 + k_2 \cdot F_2 + k_3 \cdot F_3 + k_4 \cdot F_4) \quad (2)$$

где V_i – объем обеспечения проектов развития для i -того учреждения, входящего в рассматриваемую группу учреждений;

V_G – объем обеспечения проектов развития для рассматриваемой группы учреждений;

F_1 – доля научных работников i -того учреждения в общем количестве научных работников научных учреждений рассматриваемой группы;

F_2 – доля стоимостного объема научно-исследовательских работ, выполненных i -тым учреждением, в общем стоимостном объеме научно-исследовательских работ, выполненных учреждениями рассматриваемой группы;

F_3 – доля публикаций работников i -того учреждения в общем объеме публикаций работников учреждений рассматриваемой группы (могут рассматриваться публикации в научных журналах, индексируемых в базе

данных «Сеть науки» (WEB of Science), Scopus);

F_4 – доля средств, полученных i -тым учреждением по лицензионным договорам на право пользования результатами интеллектуальной деятельности, в общем объеме средств, полученных по лицензионным договорам учреждениями рассматриваемой группы;

k_1, k_2, k_3, k_4 – коэффициенты, определяющие значимость показателей F_1, F_2, F_3, F_4 , где $k_1 + k_2 + k_3 + k_4 = 1$.

Приложение № 4
к методическим рекомендациям

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСНОМ ОТБОРЕ
ВЕДУЩИХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение подготовлено в целях методического обеспечения федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции и полномочия учредителя в отношении федеральных государственных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в федеральной собственности (далее – учредитель, учреждения), и оказания им содействия в разработке и реализации мер по финансовой поддержке ведущих исследователей в рамках реализации государственного задания в сфере научной (научно-исследовательской) и научно-технической деятельности в текущем финансовом году.

1.2. Конкурсный отбор ведущих исследователей⁵ проводится в целях организации института постоянных позиций научных работников, достигших высоких научных (научно-технических) результатов, посредством адресной поддержки для привлечения их в учреждения.

1.3. Конкурсный отбор ведущих исследователей осуществляет учредитель в соответствии

с утвержденным им положением о конкурсном отборе.

1.4. Предметом конкурса является отбор ведущих исследователей для выполнения ими индивидуальных планов по развитию научных направлений в учреждениях, являющихся для них основными в подготовке кадров высшей квалификации (в том числе, в сопоставлении со специальностями функционирующих в учреждении советов по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук и (или) доктора наук).

1.5. Ведущий исследователь, отобранный по результатам конкурса, берёт на себя обязательства по реализации индивидуального плана и достижению его целевых показателей.

1.6. Государственная поддержка отобранных ведущих исследователей осуществляется путем предоставления из федерального бюджета субсидий учреждениям на выполнение государственного задания в сфере научной (научно-исследовательской) и научно-технической деятельности для возмещения затрат, связанных с финансовым обеспечением их деятельности.

1.7. Конкурсный отбор ведущих исследователей является открытым. Учредитель обеспечивает размещение информации о проведении и результатах конкурсного отбора в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

⁵ Ведущим исследователем признается исследователь, достигший высоких научных результатов в конкретной области наук и замещающий должность научного сотрудника в организации, для которого данная работа является основной.

2. Требования к реализации индивидуального плана

2.1. Реализация индивидуального плана предусматривает выполнение ведущим исследователем перечня работ, включающего:

- проведение научных исследований и разработок на мировом уровне, повышение публикационной активности учреждения;
- подготовку в учреждении кадров высшей квалификации;

- привлечение в учреждение средств на проведение научных исследований посредством организации (активизации) участия учреждения во внешних конкурсных системах (федеральных целевых программ, внепрограммных мероприятий, научных фондов, корпоративного сектора).

2.2. В рамках реализации ведущим исследователем индивидуального плана допускается следующее направление расходования средств субсидии:

оплата труда ведущего исследователя – не ниже 4-кратного размера средней заработной платы в соответствующем регионе.

2.3. Индивидуальный план составляется на 5 лет и может быть включен в трудовой договор, заключенный с ведущим исследователем (дополнительное соглашение к действующему трудовому договору).

2.4. Внесение обоснованных изменений в индивидуальный план ведущего исследователя осуществляется по согласованию с учредителем.

3. Требования к участникам конкурсного отбора

3.1. В конкурсном отборе могут принимать участие исследователи независимо от текущего места их основной работы (далее – претенденты).

3.2. В целях проведения конкурсного отбора Учредитель устанавливает для претендентов минимальные квалификационные требования (наличие ученой степени доктора или кандидата наук, стаж работы на научных должностях и др.) и требования к уровню результативности научной деятельности (публикационная, изобретательская активность, подготовка кадров высшей квалификации и др.).

3.3. Для лиц, не являющихся на момент

проведения конкурсного отбора научными работниками учреждения, или лиц, планирующих изменение основного места работы и переход из одного учреждения в другое, дополнительным требованием является предоставление подтверждения от учреждения принять его на основную работу в должности научного работника в случае признания победителем конкурсного отбора.

4. Содержание заявки на участие в конкурсном отборе

4.1. Заявка на участие в конкурсном отборе должна содержать следующие сведения о претенденте и документы:

- сведения о квалификации, опыте работы и научных достижениях претендента;
- индивидуальный план и целевые показатели его выполнения;
- письмо учреждения, предусмотренное пунктом 3.3 настоящих Рекомендаций.

5. Рассмотрение и оценка заявок на участие в конкурсном отборе

5.1. Рассмотрение и оценка конкурсных заявок претендентов осуществляется конкурсной комиссией учредителя в установленные сроки.

5.2. Основными критериями оценки конкурсных заявок претендентов являются:

1) квалификация и опыт претендента, включая:

- соответствие научной специализации претендента перечню специальностей научных работников, являющихся для учреждения основными в подготовке кадров высшей квалификации (в том числе, в сопоставлении со специальностями функционирующих в учреждении советов по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук и (или) доктора наук);

- наукометрические показатели, характеризующие публикационную активность и цитируемость претендента (на основе сведений из баз данных «Сеть науки» (WEB of Science), Scopus, MathSciNet, ERIH, ПИНЦ и др.);

- количество и характеристики результатов интеллектуальной деятельности, автором которых является претендент;

- опыт претендента по организации и руководству научным коллективом, выполнению научно-исследовательских работ, подготовке кадров высшей квалификации;

- государственное и международное признание научных заслуг претендента (наличие международных, государственных, ведомственных наград, почетных званий, премий);

2) содержание индивидуального плана, включая:

- полноту отражения работ и реализуемость индивидуального плана;

- оценку влияния результатов реализации индивидуального плана на развитие научной деятельности в учреждении.

5.3. Определение победителя (победителей) конкурсного отбора осуществляется конкурсной комиссией с учетом результатов экспертизы конкурсных заявок претендентов, проведенной с привлечением специалистов (экспертов).

6. Заключительные положения

6.1. Учредитель контролирует заключение учреждениями трудовых договоров (дополнительных соглашений к действующим трудовым договорам) с лицами, признанными победителями конкурсного отбора ведущих исследователей.

6.2. Учредитель может рекомендовать учреждениям определять для ведущего исследователя стимулирующие выплаты в размере до 30% его годовой заработной платы согласно нормативным затратам, либо до 5% от совокупного размера оплаты труда по научным (научно-техническим) проектам, выполняемым

учреждением вследствие реализации ведущим исследователем индивидуального плана. Источником стимулирующих выплат являются привлеченные в учреждение ведущим исследователем средства на выполнение научных (научно-технических) проектов.

6.3. Учреждение ежегодно контролирует выполнение ведущим исследователем индивидуального плана и в установленный срок представляет сведения учредителю.

6.4. При возникновении в период выполнения государственного задания в сфере науки обстоятельств, не позволяющих ведущему исследователю продолжать работу в учреждении, допускается сохранение объема финансового обеспечения деятельности ведущего исследователя при изменении им места основной работы посредством перехода в другое учреждение, подведомственное учредителю, и удовлетворительном выполнении поставленных перед ним задач.

При переходе ведущего исследователя на основное место работы в другое подведомственное учреждение учредитель с начала нового финансового года увеличивает для учреждения, вновь установившего трудовые отношения с ведущим исследователем, размер субсидии на выполнение государственного задания в сфере науки на величину нормативных затрат на поддержку ведущего исследователя и одновременно уменьшает на соответствующую величину размер субсидии для учреждения, прекратившего с ведущим исследователем трудовые отношения.

СЕРВИС «ИСТОЧНИКИ ПОДДЕРЖКИ»:
<http://xpir.fcntp.ru/finsourcesinfo>

Сервис «Источники поддержки» содержит детальную информацию о российских и международных фондах, а также других организациях, поддерживающих ученых и специалистов, связанных с инновационными разработками и производством. Сервис позволяет искать организации по названию или описанию, подбирать источники, оказывающие интересующие Вас виды поддержки.

На страницах организаций размещена актуальная информация о поддержках, новостях, событиях и других материалах, относящихся к данному источнику поддержки.

Организации могут осуществлять различные виды материальных и нематериальных поддержек: гранты, стипендии, премии, обучение, стажировки, юридические и правовые консультации.

Сервис «Источники поддержки» создан для решения задач:

- поиск государственных и негосударственных источников финансирования, спонсоров исследований;
- расширение возможностей сотрудничества с научными, образовательными и коммерческими организациями;
- агрегация предложения и спроса на инновации.

Подписка на источники поддержки

Вы можете подписаться на конкретный источник поддержки, чтобы получать уведомления обо всех обновлениях и новостях, связанных с данной организацией.

Подписавшись на все источники поддержки, Вы будете своевременно узнавать о появлении новых организаций в системе.

Виды поддержек

Источники поддержки могут осуществлять различные виды материальных и нематериальных поддержек:

- обучение (право обучаться или работать, обмен, постдокторантура);
- стипендии;
- публикации;
- путешествия;
- услуги, льготы, технические ресурсы;
- кредиты, субсидии, венчурное финансирование
- и другие виды поддержек.

СЕРВИС «НАУЧНЫЕ ПРОЕКТЫ»:
<http://xpir.fcntp.ru/ntisearch>

Сервис предназначен для поиска информации о научно-технических проектах. Возможен поиск по контрактам, предложениям по формированию тематики (инициативным предложениям), участникам федеральных целевых программ.

ОТКРЫТ НАБОР В ПАТЕНТНУЮ ШКОЛУ «СКОЛКОВО»

Открыт сбор заявок на участие в Патентной школе 2015 в Гиперкубе Инновационного центра «Сколково». Ее слушатели научатся самостоятельно подавать заявки на получение патентов в России и за рубежом, включая процедуру РСТ. Обучение в школе бесплатное и продлится три дня. Все выпускники получают дипломы.

Прием заявок закроется 20 сентября 2015 года. Соискателям нужно пройти регистрацию и написать мотивационное письмо. Выбранным претендентам придет подтверждение о зачислении. Занятия пройдут 7–9 октября.

Первый день интенсива отведен вопросам национального патентования, второй – системам международного и регионального патентования. О них слушателям расскажут представители Всемирной организации интеллектуальной собственности и Европейской патентной организации. Последний день школы посвящен практическим курсам по патентованию, которые проведут европейские, китайские и американские эксперты. Помимо этого участники посетят мастер-классы от ведущих специалистов в сфере интеллектуальной собственности Роспатента и Суда по интеллектуальным правам.

Для слушателей школы будет организован бесплатный трансфер от метро Парк Победы до Гиперкуба. Участникам из других городов расходы на дорогу и проживание не возмещаются.

Источник: <http://xpir.fcntp.ru/news>

**КОПЕНГАГЕНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИГЛАШАЕТ В АСПИРАНТУРУ**

Актуально до: 02 октября 2015
Объем финансирования: до €136 800
Стадии работ: Прикладные исследования, Создание прототипа

Виды поддержки: Стажировка, Стипендия

Копенгагенский университет собирает заявки на аспирантские стипендии в сфере человеко-машинного взаимодействия и визуализации информации. Финансирование программы осуществляет Инновационный фонд Дании. Она реализуется в сотрудничестве с Техническим университетом Дании и ведущими мировыми биопроизводителями.

Аспиранты будут работать в секции человекоориентированных вычислений на факультете компьютерных наук и в научно-исследовательском центре кластера производства биотехнологий BIOPRO. Они получают возможность для проведения исследований совместно с ведущими компаниями сферы биопроизводства.

Соискатели должны иметь степень магистра в области компьютерных наук или эквивалентной ей, завершить магистерскую диссертацию на тему взаимодействия человека с компьютером, визуализации информации или визуальной аналитики, обладать хорошими навыками программирования (предпочтительно Java, JavaScript, C #), а также устным и письменным английским на достойном уровне.

Если кандидат окончил вуз более двух лет назад, ему потребуются документально подтвердить свой опыт работы в соответствующей сфере. Помимо этого претендентам необходимо иметь одно из следующих преимуществ: высокие академические результаты, публикации в рецензируемых изданиях, награды и почетные звания либо профессиональную квалификацию и опыт работы.

Прием заявок завершается 2 октября. Конкурсная документация включает мотивационное письмо, документ об академической степени, биографию, копии научных публикаций и магистерскую работу. Планируемое начало программы – 1 декабря 2015 г., продолжительность –

три года. Ее итогом должно стать написание кандидатской диссертации. На весь срок аспирантам начисляется стипендия в размере порядка €3800 в месяц.

Источник: <http://xpir.fcntp.ru/news>

ОТКРЫТ ПРИЕМ ЗАЯВОК НА ОБУЧЕНИЕ В ОАЭ

Актуально до: 15 сентября 2015

Стадии работ: Прикладные исследования

Виды поддержки: Обучение, Стажировка, Стипендия

Идет сбор заявок на стипендию IRENA 2015–2017 для обучения в Масдарском институте науки и технологий в Абу Даби (ОАЭ). Программа направлена на поддержку молодых ученых. Ее предоставляет Международное агентство по возобновляемым источникам энергии (IRENA) при поддержке правительства Объединенных Арабских Эмиратов. Ежегодно открыто двадцать позиций.

Подать заявку можно до 15 сентября 2015 года. Кандидаты должны иметь диплом бакалавра в области науки, техники или информационных технологий с рейтингом GPA не ниже 3,0 по шкале 4,0, хороший разговорный и письменный английский (не менее 91 балла по TOEFL iBT, 6.5 по IELTS и 700 или 155 по новой шкале по GRE).

Программа предусматривает посещение лекций о новейших разработках в области возобновляемых источников энергии, краткосрочную спонсорскую поддержку IRENA для ученых на основе индивидуальных кейсов, возможность участия в мероприятиях агентства, стажировку и общение.

Все принятые студенты получают полную стипендию на два года обучения, включая оплату учебников, жилья, медицинской страховки, ноутбука и командировочных расходов. Кроме того институт предоставляет пособие на другие расходы.

Масдарский институт создан в партнерстве с Массачусетским технологическим институтом, MIT (США). Вуз отличает инновационная академическая среда, наличие специализированных курсов по возобновляемым источникам энергии и арт-лабораторий. Совместно с MIT в институте разработаны академические программы и ведется более тридцати междисциплинарных исследовательских проектов.

Источник: <http://xpir.fcntp.ru/news>

СТАРТОВАЛ КОНКУРС ТЕХНОЛОГИЙ «КАЧЕСТВО ЖИЗНИ 2.0»

Актуально до: 20 сентября 2015

Объем финансирования: до ₽5 000 000

Стадии работ: Прикладные исследования

Виды поддержки: Грант

Источники поддержки: Фонд «Сколково»

Кластер биомедицинских технологий фонда «Сколково» при поддержке благотворительного фонда Елены и Геннадия Тимченко объявил о проведении всероссийского конкурса инновационных технологий «Качество жизни 2.0».

Участвовать могут представители научного сообщества (НИИ, институты РАН, вузы), независимые команды, малые и средние инновационные компании. Они должны представить инновационные проекты и технологические разработки, которые направлены на улучшение качества жизни пожилых людей, адаптацию старшего поколения к современной урбанистической среде и поддержание полноценной физической активности людей в возрасте старше 50 лет.

Победители конкурса смогут воспользоваться экспертной поддержкой для дальнейшей разработки концепции проекта, проконсультироваться в поиске инструментов финансирования и/или коммерциализации, претендовать на грант фонда «Сколково» в размере ₽5 млн.

Дополнительно один проект получит приз зрительских симпатий от благотворительного фонда Елены и Геннадия Тимченко.

Источник: <http://xpir.fcntp.ru/news>

РФФИ РАЗДАЕТ ГРАНТЫ МОЛОДЫМ УЧЕНЫМ

Актуально до: 14 июня 2016 17:00

Объем финансирования: от ₽80 000 до ₽500 000

Стадии работ: Фундаментальные исследования

Виды поддержки: Грант

РФФИ объявляет о проведении в 2016 году конкурса проектов, выполняемых молодыми учеными под руководством кандидатов и докторов наук в научных организациях РФ. Фонд не поддерживает исследования образовательного характера. Проект нужно начать не ранее 15 января 2016 года и завершить до 15 декабря 2016 года. Продолжительность выполнения работ должна быть не меньше одного и не больше пяти календарных месяцев.

Проекты можно представить по областям знаний:

- (01) математика, механика и информатика;
- (02) физика и астрономия;
- (03) химия и науки о материалах;
- (04) биология и медицинская наука;
- (05) науки о Земле;
- (06) естественнонаучные методы исследований в гуманитарных науках;
- (07) инфокоммуникационные технологии и вычислительные системы;
- (08) фундаментальные основы инженерных наук.

Через электронную систему РФФИ заявки принимаются до 17:00 по МСК 14 июня 2016 года. Печатный экземпляр с требуемыми приложениями подается в адрес фонда не позднее, чем за 5 месяцев до начала работ.

Представить проект имеют право:

- юридические лица – российские научные организации или вузы;
- физические лица – граждане РФ или особы, имеющие вид на жительство в России, работающие в российской научной организации или вузе, занимающиеся научной деятельностью, имеющие ученую степень доктора или кандидата наук.

Руководителю группы нужно иметь минимум три публикации за последние три года по научному направлению, соответствующему тематике исследования. Ответственное лицо может представить только один проект.

Для выполнения исследований могут быть приглашены молодые ученые, возраст которых на 31 декабря 2016 года не превышает 35 лет. В том числе специалисты, имеющие степень кандидата наук (доктор наук – зарубежный диплом), студенты высших учебных заведений (только последних двух лет обучения), магистранты и аспиранты. Исполнитель проекта может быть гражданином РФ или любой другой страны.

РФФИ выделяет грант, размер которого зависит от срока выполнения и наличия ученой степени. Если исполнителем проекта выступает молодой ученый со степенью кандидата наук, то размер поддержки определяется из расчета ₽100 тыс. в месяц, без ученой степени – ₽80 тыс. в месяц.

Источник: <http://xpir.fcntp.ru/news>

ПРОДОЛЖАЕТСЯ КОНКУРС «МОЛОДОЙ АНАЛИТИК»

Актуально до: 22 октября 2015
Стадии работ: Фундаментальные исследования
Виды поддержки: Обучение, Стажировка

Ассоциация развития аналитического потенциала личности, общества и государства «Аналитика» проводит конкурс для специалистов и исследователей в возрасте от 20 до 35 лет. Заявки принимаются по 22 октября 2015 года включительно, соискателям понадобится решить междисциплинарные задачи, подготовить аналитическую записку и поучаствовать в стратегической игре. Победители самостоятельно будут выбирать вариант призовой программы, например, прохождение стажировки, обучение или участие в экскурсиях.

Участникам необходимо обладать высоким профессиональным и личностным потенциалом для ведения аналитической деятельности в сфере государственного и корпоративного управления. Соискателями могут стать только граждане РФ, заполнившие электронную заявку с указанием своих данных и сферы интересов. Конкурс проходит в несколько этапов, победители каждой отдельной части дают интервью.

Варианты призовой программы:

- возможность стажировки в учреждениях и на предприятиях, являющихся партнерами и организаторами мероприятия;
- обучение на базе ведущих образовательных и экспертно-научных центров России;
- включение в экспертную сеть Ассоциации «Аналитика» с дальнейшим привлечением к развитию способов решения задач корпоративного и государственного управления;
- посещение специализированных экскурсий на ведущие предприятия ОПК.

Источник: <http://xpir.fcntp.ru/news>

ИДЕТ ПРИЕМ ЗАЯВОК НА УЧАСТИЕ В ЧЕМПИОНАТЕ DATA SCIENTISTS

Актуально до: 04 сентября 2015
Объем финансирования: до ₽100 000
Стадии работ: Создание прототипа
Виды поддержки: Премия

При поддержке Сбербанка в рамках международной конференции Big Data (ICBDA 2015) пройдет Чемпионат по построению модели оттока клиентов банка. Призовой фонд конкурса составляет ₽100 тыс. Участвовать могут физические и юридические лица и команды.

Заявки следует присылать до 4 сентября 2015 года. Финал пройдет на конференции 18 сентября 2015 года.

Исследования должны быть направлены на сокращение расходов, расширение клиентской базы, а также предложить более персонализированные услуги клиентам. Претендовать на приз смогут только те из них, кто вместе с прогнозом предоставит исходный код модели на языке Python. Для решения задачи участники получают три набора данных: train.csv, target.csv и test.csv за указанный период времени.

Источник: <http://xpir.fcntp.ru/news>