

ПРНД 2.0: Объективная реальность

ПРНД 2.0

ОБЪЕКТИВНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

А.В. Абдулов

Лаборатория 17

Е.Ф. Жарко

Лаборатория 31

Е.А. Сакрутина

*Лаборатория 79,
ОКМиС*

К.Р. Чернышев

Лаборатория 41

Институт проблем управления им. В.А. Трапезникова РАН

ПРЕДМЕТ РАССМОТРЕНИЯ:
**ПРИНЦИПЫ
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СРЕДСТВ,
ПОСТУПАЮЩИХ В
КАЧЕСТВЕ НАДБАВКИ
К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ
В ИНСТИТУТЫ РАН**

ПЕРВООЧЕРЕДНАЯ

ЗАДАЧА:

ПОНЯТЬ, ЗА ЧТО

НАДБАВКА(?)



Гипотеза 1

Надбавка –
МАННА НЕБЕСНАЯ:
её распределение
должно
осуществляться в
соответствии с
небесными
законами о
«всеобщей
справедливости»

=

ПОРТФОЛИО
УЧЕНОГО ЗА ВСЮ
НАУЧНУЮ ЖИЗНЬ

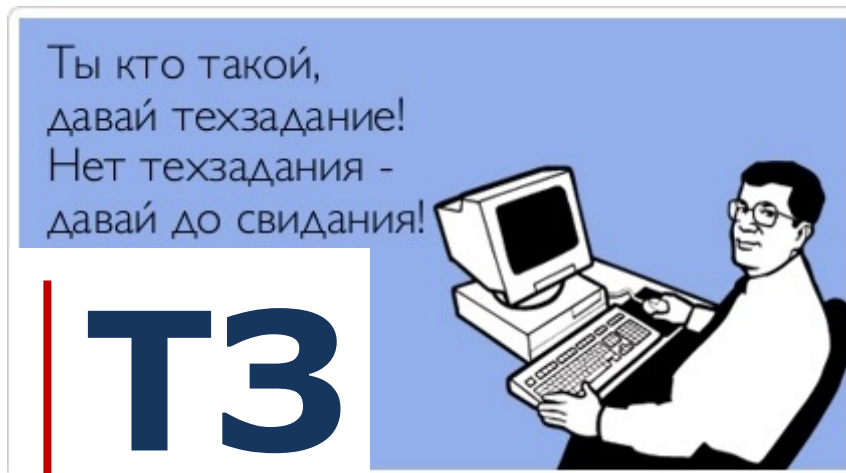
Следствие из гипотезы 1



Надбавка –
МАННА
НЕБЕСНАЯ –
не зависит от
текущей
деятельности
института РАН

Гипотеза 2

**Надбавка – вознаграждение за
выполнение производственного плана –
выпуск научной продукции в соответствии
с **техническим заданием.****



**Техническое задание
определяется
заказчиком.
Институт РАН –
исполнитель.**

**ЗАКАЗЧИКА – ОБЪЕКТИВНАЯ
РЕАЛЬНОСТЬ для ИСПОЛНИТЕЛЯ**

Ты кто такой,
давай техзадание!
Нет техзадания -
давай до свидания!



Q1 ?!

***h*-индекс ?!**

А где техзадание?

***Распределение надбавки
определяется степенью участия
сотрудников исполнителя в
выполнении техзадания
заказчика.***

***Степень участия сотрудников
исполнителя в выполнении
техзадания заказчика
определяется ПРНД.***

ПРНД 2.0: Объективная реальность



**Совместное письмо РАН
и ФАНО России
от 16.03.2018 № 2-10001-2320/287,
от 16.03.2018 № 007-18.2-07/МК-178 :**

ТЗ = ГОСЗАКАЗ

**ПРНД –
НЕ ОЦЕНКА
ПОРТФОЛИО
!!!**

ПРНД –
«НАУЧНАЯ»
СИСТЕМА
ВЫЖИМАНИЯ ПОТА»

В.И. Ленин
(ПСС, т. 23, стр. 18-19)

ПРНД-литература:

Чернышев К.Р. О показателях результативности научной деятельности // Проблемы теории и практики управления. 2017. № 9. С. 135-142.

Сакрутина Е.А., Чернышев К.Р. ПРНД 2.0: эффективное управление в научной организации // Труды 3-й научно-практической конференции «Проблемы управления научными исследованиями и разработками – 2017» (Москва). М.: ИПУ РАН - НИЦ «Институт им. Н.Е. Жуковского», 2017. С. 65-74.

ПРНД 2.0

Период учета

научных результатов:

- для расчета надбавок: **3 года**
(период учета ФАНО)
- для кадровых решений: **5 лет**

ПРНД 2.0

Научный результат	Баллы
Категория 1	$a_1 = 1$
Категория 2	a_2
...	...
Категория N	a_N

$$a_N \leq \dots \leq a_2 \leq 1$$

**Если результаты не являются отчетными,
то они не учитываются в ПРНД**

ПРНД 2.0

Определение

весов a_i – в

соответствии с

ТЗ

«ФОРМУЛА ФАНО»

Научный результат	Баллы
Категория 1 – научные монографии, сборники, справочники, атласы, каталоги, энциклопедии, словари, научные комментарии к собраниям сочинений	$a_1 = 1$
Категория 2 – Q1,2 по WoS	$a_2 = 0,222$
Категория 3 – Q3,4 по WoS (АиТ = Q4)	$a_3 = 0,111$

Научный результат	Баллы
<p>Категория 4 – научные публикации в журналах <u>ниже 4 квартиля</u> , индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science, Scopus, MathSciNet, РИНЦ, Google Scholar, European Reference Index for the Humanities и др.)</p>	<p>$a_4 = 0,067$</p>

Вопросы к ФАНО

- 1) В качестве источника научных публикаций указываются только **журналы**. Следовательно труды конференций, например **IEEE CDC, IEEE конференция Пятницкого** и т.п., вообще не учитываются?
- 2) В качестве результатов организаций ФАНО учитывает **охраняемые объекты интеллектуальной собственности (патентов), зарегистрированные в России и за рубежом**. Но количественная оценка таких результатов (в отличие от вышеприведенных) не предусмотрена.

ОПЛАТА ЗА СЧЕТ ПРНД ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

**"Уголовный кодекс Российской Федерации" от
13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 31.12.2017)**

**УК РФ Статья 285.1. Нецелевое расходование
бюджетных средств**

**(введена Федеральным законом от 08.12.2003
№ 162-ФЗ, в ред. Федерального закона от
07.12.2011 № 420-ФЗ)**

- 1. Расходование бюджетных средств должностным лицом получателя бюджетных средств на цели, не соответствующие условиям их получения, определенным утвержденными бюджетом, бюджетной росписью, уведомлением о бюджетных ассигнованиях, сметой доходов и расходов либо иным документом, являющимся основанием для получения бюджетных средств, совершенное в крупном размере,
наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.
(в ред. Федеральных законов от 07.03.2011 N 26-ФЗ, от 07.12.2011 N 420-ФЗ)*
- 2. То же деяние, совершенное:
а) группой лиц по предварительному сговору;
б) в особо крупном размере, -
наказывается штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.*

ПРНД 2.0

ПРИНЦИПЫ ПОДСЧЕТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ БАЛЛОВ:

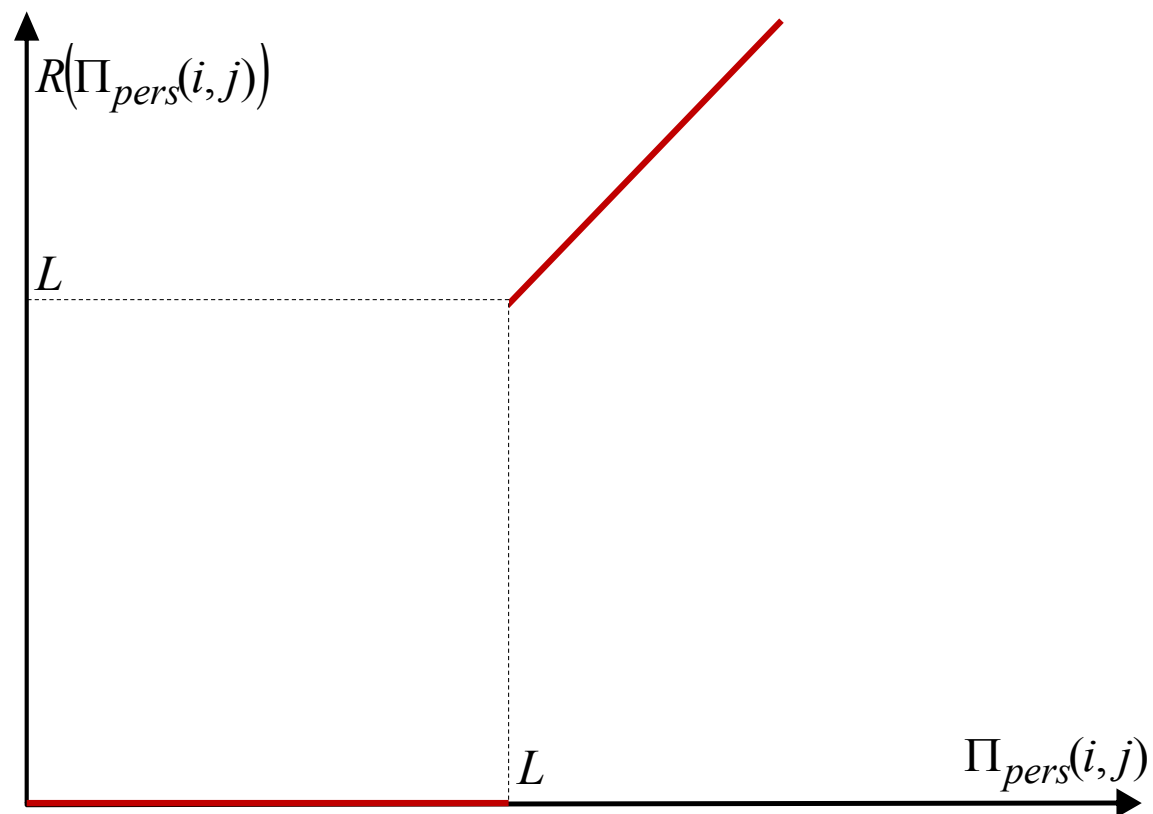
- Без учета аффилиаций (достаточно указания организации, в которой выплачивается надбавка)**
- Без учета неполноты ставок**
- Учет числа соавторов: учитываются только сотрудники организации, в которой выплачивается надбавка**
- Надбавка должна рассчитываться и выплачиваться не только научным работникам, а всем сотрудникам, имеющим соответствующие научные результаты**

ПРНД 2.0

Должность	Минимально допустимое значение личного ПРНД (за 3 года)
МНС и ненаучные должности	нет
НС	$1,8a_N$
СНС	$3a_N$
ВНС	$4,2a_N$
ГНС	$6a_N$
Руководитель НП	$4,2a_N$

ПРНД 2.0: Объективная реальность

ПРНД 2.0



ОГРАНИЧЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «СВЕРХУ»

можно рассматривать исключительно при перевыполнении исполнителем производственного задания заказчика.

**Имеются ли в настоящее время такие
предпосылки?**

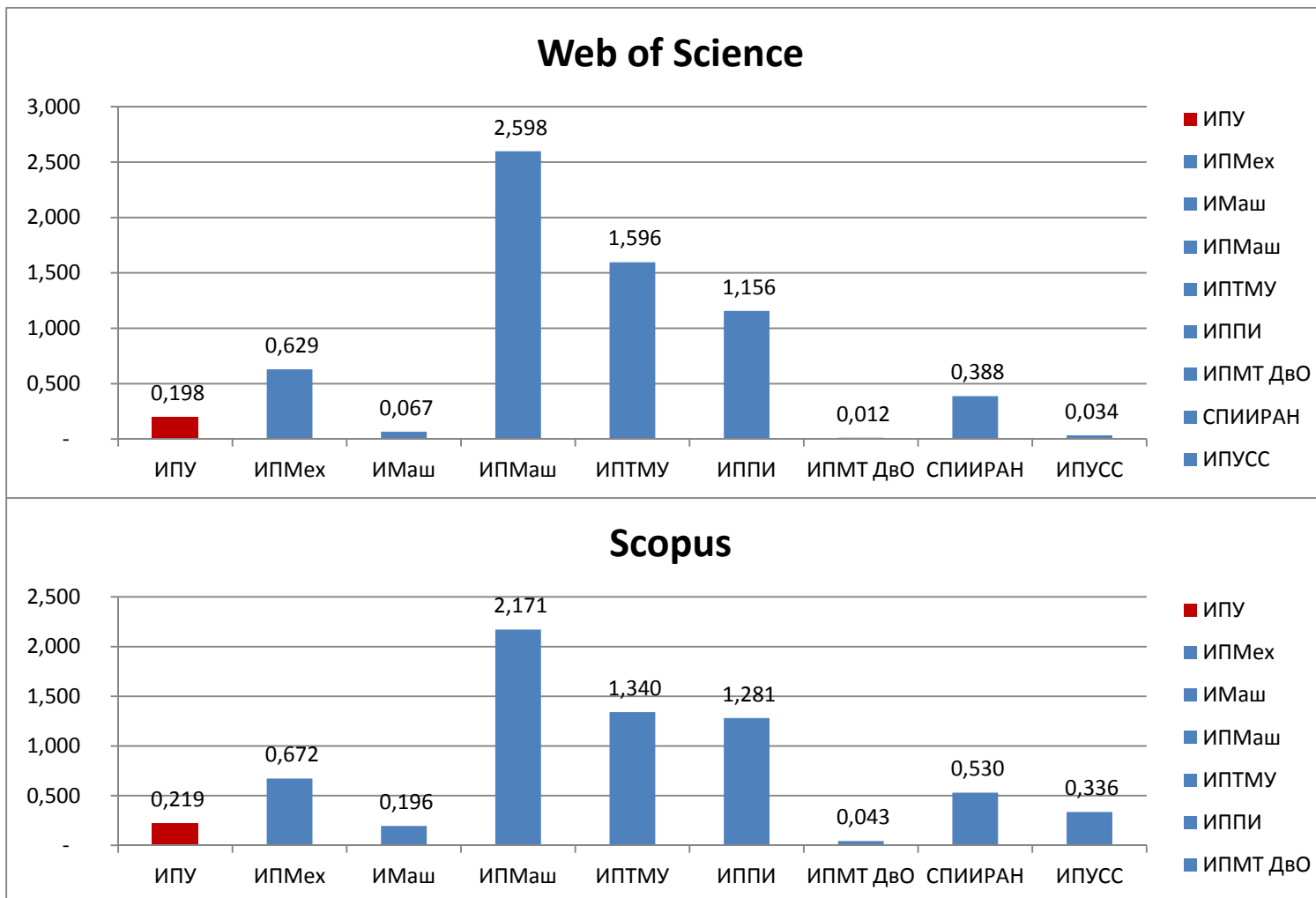
Показатели ИПУ РАН в 2017 г.:

**WoS/Scopus – 0,48 статьи на одного научного
работника**

ВАК – 0,57 статьи на одного научного работника

ЧТО ОГРАНИЧИВАТЬ ???

2015



ПРНД 2.0: Объективная реальность

**ОГРАНИЧЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «СВЕРХУ»:
ГЛАВНОЕ ЗАБЛУЖДЕНИЕ В МЕТОДЕ ОГРАНИЧЕНИЯ ПРНД,
ПРИНЯТОМ В ИПУ РАН:**

Отождествление

**N -кратной реализации одномерной
случайной величины**

и

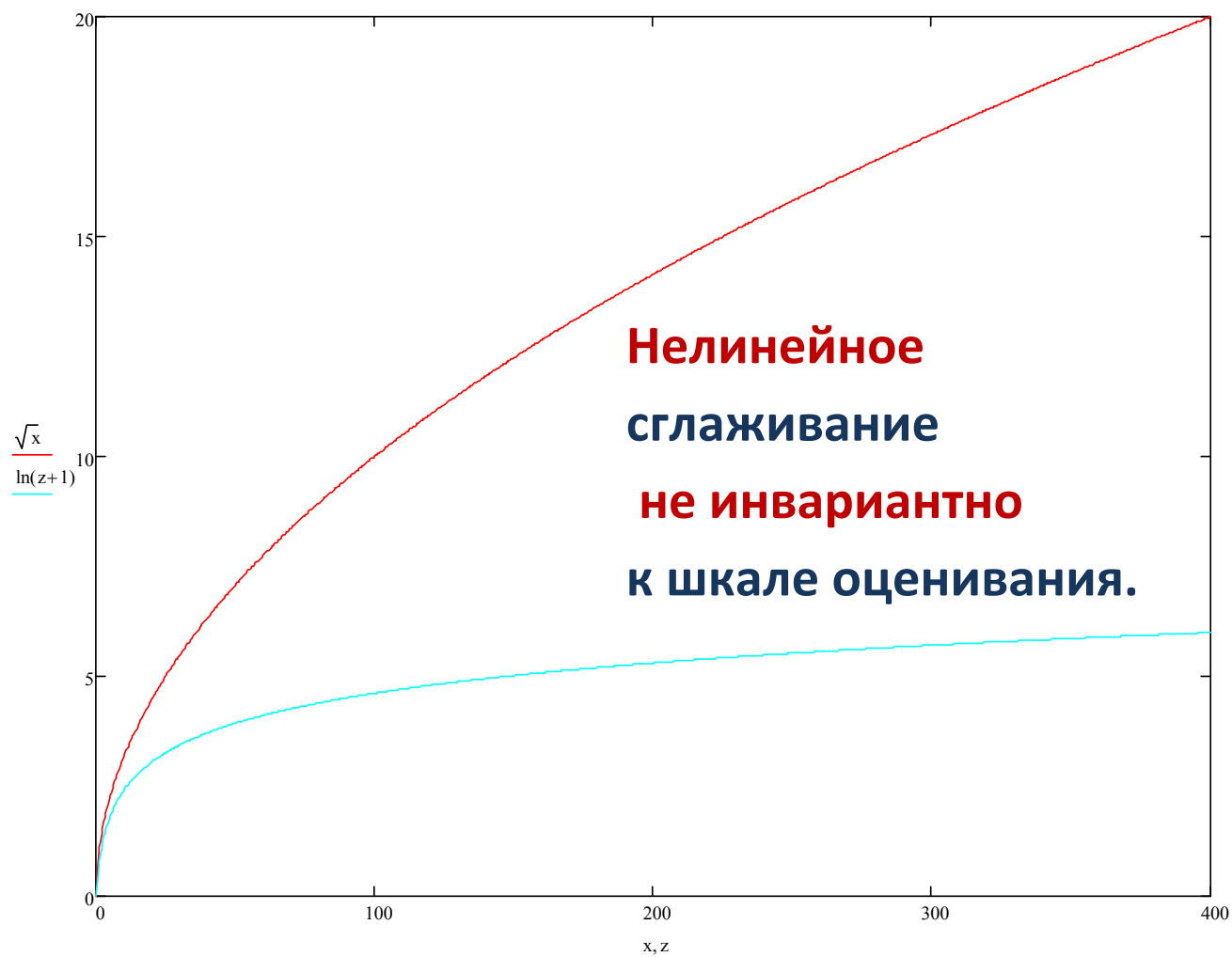
**однократной реализации N -мерного
случайного вектора**

(N – число научных работников).

Пример: 10% научных работников – ГНС.

Публикационная активность всех научных работников – строго в соответствии с квалификационными требованиями.

О других подходах к ограничению («сглаживанию»)



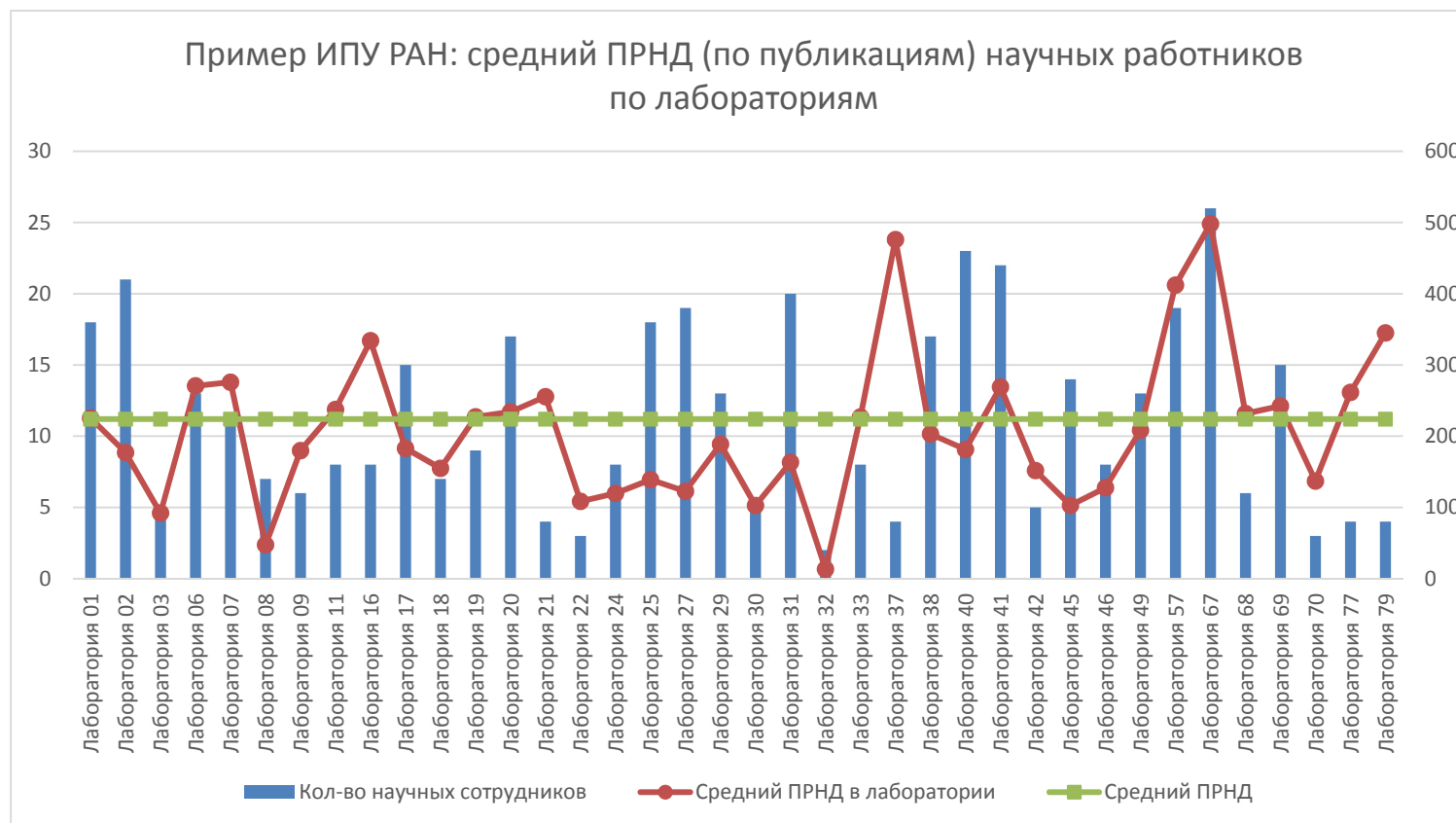
ПРНД 2.0: Объективная реальность

Любые предложения по нелинейному учету («зачету») баллов ПРНД в равной степени влияют как на написание большего числа некачественных работ, так и на написание качественных работ. А именно, написание и публикация качественной работы занимает существенно большее время, чем некачественной, а в результате «сглаживания» (регрессии) прямая материальная выгода от таких трудозатрат будет существенно нивелироваться, если у автора уже есть достаточно большой балл ПРНД. Соответственно за такое же время автор некачественных работ сможет подготовить и опубликовать достаточное число своих некачественных работ и получить ту же материальную выгоду, что и автор качественной работы.

Такое «сглаживание» выгодно только авторам с малым ПРНД, которые могут резко увеличить свою материальную выгоду (резко, имеется в виду, конечно, относительно собственных показателей). И если это реализуемо и положительно сказывается на начинающих сотрудниках, то сотрудники со «стажем» такое потенциальное улучшение своей материальной выгоды в принципе не смогут реализовать, поскольку их низкая публикационная активность обусловлена не отсутствием стимулов к написанию хороших работ (или хоть каких-то вообще работ), а простой неспособностью вообще что-либо писать.

Единственный способ управления качеством публикаций – адекватная дифференциация «стоимости» качества публикаций, исчисляемой в баллах ПРНД.

ПРНД 2.0: Объективная реальность



Средний (на одного научного работника) ПРНД по лабораториям ИПУ РАН (за 2015-2017 гг.): число сотрудников по лабораториям – левая шкала, соответствующие баллы ПРНД – правая шкала.

Принцип
**«ЛУЧШЕ МЕНЬШЕ
ДА ЛУЧШЕ»**

В.И. Ленин
(ПСС, т. 45, стр. 389-406)

работает



«МЕНЬШЕ» \geq «ОГРАНИЧЕНИЕ СНИЗУ»

ПРНД 2.0

КОГДА РЕШАТЬ ТРУДНЫЕ ЗАДАЧИ?

Варианты ответов:

- 1) В свободное от выполнения производственного плана (техзадания-**госзаказа**) время.
- 2) В рамках производственного плана (техзадания-**госзаказа**), если это предусмотрено производственным планом (техзаданием-**госзаказом**).

ЧТО ДЕЛАТЬ? (Для изменения техзадания-госзаказа)

Вариант ответа (единственный):

ПРНД 2.0: Объективная реальность



Обратиться к заказчику!

ПРНД 2.0

Принципиальное условие – весь фонд материальных выплат (вся надбавка) в организации распределяется исключительно на основе ПРНД:

- для научных работников (всех сотрудников, участвующих в НИР) – исходя из величины персонального ПРНД
- для АУП, обслуживающего, вспомогательного персонала – исходя из величины среднего показателя ПРНД по организации

**Коэффициенты для расчета надбавок
АУП, обслуживающего,
вспомогательного персонала
организации на основе величины
среднего показателя ПРНД по
организации**

Должность	<i>k</i>
Руководитель организации	4
Заместитель руководителя	2
Ученый секретарь	2
Главный бухгалтер	2
Руководитель административно-управленческого, обслуживающего подразделения	1
Работник административно-управленческого, обслуживающего подразделения	0,5

**Расчет надбавок АУП,
обслуживающего, вспомогательного
персонала организации на основе
величины среднего показателя ПРНД
по организации**

$$k \times b \times P_{орг}$$

↑
«Должностной»
коэффициент

↖
Стоимость 1 балла
ПРНД в текущем
месяце

↙
Средний ПРНД
по организации

Расчет надбавок руководителям научных подразделений

$$b \times П_{\text{подр}}$$

Стоимость 1 балла
ПРНД в текущем
месяце

Средний ПРНД
по подразделению

Расчет суммарных надбавок инженерно-техническому персоналу научных подразделений (на всё подразделение)

$$b \times П_{\text{подр}}$$

Стоимость 1 балла
ПРНД в текущем
месяце

Средний ПРНД
по подразделению

**Персональное распределение осуществляется
руководителем подразделения**

ПРНД и МНШ

Старение научного персонала российских научных организаций в настоящее время является очевидным фактом, и эта тенденция представляет собой совершенно ясную угрозу для будущего фундаментальной и прикладной науки России со всеми вытекающими глобальными последствиями. Первопричина такой ситуации – низкий уровень оплаты труда молодых сотрудников.

ПРНД и МНШ

Вид научного результата	Баллы
Защита докторской диссертации (с утверждением в ВАК)	10
Защита кандидатской диссертации (с утверждением в ВАК)	3
Публикация (опубликованная или принятая (с подтверждением) к публикации), индексируемая в Web of Science и/или Scopus	1

ПРНД и МНШ

Вид научного результата	Баллы
Публикация (опубликованная или принятая (с подтверждением) к публикации) в периодических изданиях из перечня ВАК (не индексируемая в Web of Science и/или Scopus)	0,5
Зарегистрированная в установленном порядке компьютерная программа или база данных	0,5
Патент на изобретения	0,5

Руководитель каждой МНШ получает стипендию за руководство МНШ исходя из среднего показателя участников МНШ, которой он руководит.

ВЫВОДЫ

- Концепция направлена на повышение оплаты труда научных работников в научных организациях за счет более рационального распределения имеющихся финансовых ресурсов.
- Используется совершенно очевидный принцип распределения любых ресурсов в условиях их ограниченности – выбор ключевых направлений расходования ресурса (без увеличения объема бюджетного финансирования организации).
- В рамках рассматриваемого подхода, таким ключевым направлением является количество и качество производства научной продукции в соответствии с предложенным ПРНД 2.0.

ВЫВОДЫ

- Ключевой момент – материальное стимулирование только тех научных работников, которые производят научную продукцию в объеме, не ниже установленного для соответствующей научной должности.
- Ориентация на достижение условий того, чтобы для научных работников каждой научной организации именно она была основным местом их работы, то есть заработная плата в научной организации (с учетом всех стимулирующих выплат) должна быть достаточной для обеспечения достойного вознаграждения за научно-исследовательскую работу, не требующего поиска дополнительных источников заработка.

ВЫВОДЫ

- Достаточность вознаграждения позволяет полностью сосредоточиться на проведении научных исследований, в результате чего вложение бюджетных средств со стороны государства должно получать максимальную отдачу.
- Соответственно (в терминах российского трудового законодательства) трудовая книжка научного работника должна находиться в его научной организации и, как следствие, в штате научной организации не должно быть ни одного научного работника-совместителя!

ПРИЛОЖЕНИЕ

О принципах выполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

Учет средней зарплаты научных работников должен осуществляться по принципу «нарастающего итога с начала календарного года**», а не индивидуально за каждый месяц!**



НАШИ ЦЕЛИ ЯСНЫ,
ЗАДАЧИ
ОПРЕДЕЛЕННЫ.

ЗА РАБОТУ, ТОВАРИЩИ!