

Пройдите процедуры. Ученых ждут на ярмарке вакансий

Научная политика

№ 44(2015)

Волчкова Надежда

30.10.2015



Сделан очередной шаг по универсализации правил игры на научном рынке труда. Как известно, закон от 22.12.2014 г. №443-ФЗ закрепил необходимость проводить конкурсы на замещение должностей научных сотрудников, руководителей исследовательских подразделений и организаций, а также аттестацию ученых по единым для всей страны правилам. И вот недавно прошли государственную регистрацию два приказа Минобрнауки - о перечне должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядке проведения такого конкурса, и об аттестации научных работников, которые устанавливают, как именно прописанные в законе №443-ФЗ принципы должны реализовываться на практике.

Напомним, регулярную аттестацию для подтверждения соответствия занимаемой должности проходят сотрудники, трудовые договоры с которыми заключены на неопределенный период. Конкурс же проводится, когда в штатном расписании организации появляется вакансия (например, в связи с истечением срока контракта работника) или когда идет речь о повышении человека по службе. Схематически конкурс будет выглядеть так. Работодатель размещает в Интернете (для младших научных сотрудников и главных научных сотрудников - на сайте конкретного НИИ, для всех остальных категорий - на портале вакансий <http://ученые-исследователи.рф>) условия трудового договора - перечень трудовых функций, примерные количественные показатели результативности труда, размер заработной платы, информацию о выплатах стимулирующего характера и условиях их получения, социальном пакете.

Претендент присылает через этот же информационный ресурс свою заявку, которая должна содержать данные о его квалификации, опыте и достижениях. Конкурсная комиссия ее рассматривает и в случае необходимости проводит очное собеседование, оценивая соответствие представленных данных установленным квалификационным требованиям и задачам, решение которых предполагается поручить ученому. Победителем конкурса считается кандидат, набравший наибольшее суммарное число баллов, выставленных членами комиссии.

Если коллектив организации выиграл грант или получил другую поддержку и ученый входит в состав исполнителей, для него предусмотрена возможность замещения должности по упрощенной процедуре - фактически без конкурса. Также по упрощенной модели замещаются должности младших и главных научных сотрудников. Для тех, кто начинает свой путь в науке, и для состоявшихся ученых порядок проведения конкурса определяет сама организация.

По окончании конкурса, независимо от его результатов, заявка и другие материалы по желанию претендента могут быть сохранены на портале вакансий. В этом случае ему будут направляться уведомления о новых конкурсах по интересующим его научным

направлениям.

При проведении аттестации научных работников организация определяет для каждого из них индивидуальный набор показателей результативности труда на основе примерного перечня, приведенного в приказе Минобрнауки. Значения показателей должны устанавливаться с учетом соответствующих данных для организаций, имеющих сходные направления и профили исследований и разработок. Учитываются как личный вклад работника, так и успехи возглавляемого им подразделения. Сведения о достижениях ученых собираются в специальной электронной базе института. Ее ведет администрация, но сотрудники имеют возможность проверять и корректировать достоверность и актуальность информации. Аттестационная комиссия работает с уже собранными сведениями и может аттестовать работника заочно, если его показатели не ниже запланированных. В противном случае человека приглашают на заседание комиссии для подробного анализа ситуации. Такую процедуру уже давно реализуют ведущие вузы и научные организации, теперь она стала стандартом для всех. Подготовлены ли условия, необходимые для введения в действие новых процедур? По словам заместителя директора Департамента науки и технологий Минобрнауки Сергея Матвеева, федеральный сайт ученые-исследователи.ru, где будет размещаться информация по научным вакансиям и результатам конкурсов и аттестаций, уже действует в режиме опытной эксплуатации. Министерство обещает ввести “горячую линию” - электронную почту и телефон - для консультаций по работе с этим порталом. Для идентификации в системе можно будет пользоваться учетными записями, которые обеспечивают доступ к государственной системе мониторинга результативности научных организаций (<http://www.sciencemon.ru>).

“Поиск” писал о том, что в процессе подготовки приказов разработчики плотно взаимодействовали с научной общественностью. Мы попросили прокомментировать получившиеся документы одного из активных участников процесса заместителя директора Фрязинского филиала Института радиотехники и электроники им. В.А.Котельникова РАН, заместителя председателя Профсоюза работников РАН, доктора физико-математических наук Галину Чучеву (на снимке).

- Галина Викторовна, вы довольны результатом?

- В целом, да. Министерство очень внимательно прислушивалось к нашим замечаниям. Проводились и двусторонние консультации, и общие семинары. В итоге многие предложения представителей научного сообщества были приняты. Так, расширился перечень примерных показателей результативности. Изначально в него входили только публикации, индексируемые в международных базах, а теперь есть и тезисы докладов, и материалы конференций, опубликованные в российских изданиях. Институтам ведь предстоит на основе примерного перечня формировать наборы показателей для всех категорий сотрудников. Откуда той же молодежи взять статьи в высокорейтинговых журналах? Мы ведь хотим, чтобы они не только были соавторами более опытных коллег, но и самостоятельно работали - выступали на форумах, писали свои работы. Хорошо, что в разряд научной продукции включены такие позиции, как конструкторская и технологическая документация, количество проведенных экспертиз, руководство студентами, аспирантами, диссертантами. Все институты разные, и у людей должен быть выбор.

- Вы сказали, что институтам дано право самим устанавливать показатели для аттестуемых и конкурсантов. Где гарантия, что некоторые руководители организаций не будут злоупотреблять этой относительной свободой в ущерб интересам работников?

- Тут ничего нового не придумаешь: нарушения должна пресекать научная общественность на местах - ученые советы, профсоюз. Конечно, нужен и контроль со

стороны соответствующих профильных отделений РАН, структур ФАНО, возможно, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки.

- *Как вы считаете, смогут ли новые механизмы - открытая база вакансий, четкая фиксация условий контракта - обеспечить рост конкуренции, мобильность ученых?*

- Не думаю, что это качественно улучшит ситуацию. Хорошо организованные, прозрачные процедуры - важный элемент работы. Но чтобы возникла конкуренция, научные должности должны быть конкурентоспособными, привлекательными. Мы ведь и раньше объявления о конкурсах широко распространяли: размещали на сайтах институтов, публиковали в вашей газете, популярной среди ученых. Как правило, больше одного человека не приходит - того самого, которого руководитель нашел и уговорил. Что мы можем предложить молодежи? Финансирование институтов в реальном выражении постоянно уменьшается, значит, нет возможности обновлять приборную базу. Постоянные реформы рожают неопределенность, престиж науки падает. Худеет социальный пакет. Растет бюрократическая нагрузка. Я уж не говорю о зарплатах. Был момент, когда они стали привлекательными - после реализации пилотного проекта в РАН, но инфляция это повышение уже “съела”.

Надежда ВОЛЧКОВА
Фото Николая АНДРЮШОВА