

## **Позиция профсоюза в отношении письма ФАНО и РАН «О проведении внутренней внеплановой аттестации научных сотрудников и подразделений»**

16.12.2016

---

Данное письмо за подписью президента РАН В.Е. Фортова и руководителя ФАНО М.М. Котюкова 19 октября появилось на сайте РАН. Директорам научных организаций было рекомендовано совместно с профильными и региональными отделениями РАН провести внеплановую аттестацию научных сотрудников и подразделений, причем в авральном порядке – на разработку документов и процесс аттестации было отведено менее двух месяцев.

Профсоюз РАН направил обращение к подписавшим этот документ руководителям, в котором, ссылаясь на нормативные акты, предупредил о незаконности таких действий. Во-первых, согласно ст.336.1 ТК РФ, "порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда". Поэтому ни РАН, ни ФАНО не имеют права определять порядок аттестации научных работников. Во-вторых, аттестация – это определенная законодательством и нормативными документами процедура, по итогам которой должно приниматься решение о соответствии или несоответствии сотрудника занимаемой должности, а также переводе его на другую должность. Согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 27 мая 2015 г. №538 «Об утверждении порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников», сотрудники должны быть ознакомлены с аттестационными требованиями, как минимум за два года до аттестации.

В процессе общения с подписавшими рекомендации руководителями ведомств, выяснилось, что под «внутренней внеплановой аттестацией» они понимают процедуру оценки результативности работы научных сотрудников и подразделений. Профсоюзу удалось убедить их, что неправильное использование понятий введет в заблуждение руководителей и научных работников. Могут начаться необоснованные увольнения или переводы на другие должности, и, соответственно, судебные процессы, отмены приказов, штрафные санкции.

В ФАНО и РАН согласились с аргументами Профсоюза РАН и подготовили новый текст письма, в котором понятие «аттестация» заменено на «анализ эффективности работы научных сотрудников и научных подразделений». Первый заместитель руководителя ФАНО А.М. Медведев, в ответе профсоюзу подчеркнул, что внутренний анализ «не является аттестацией научных работников, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации».

Необходимо отметить, что критика Профсоюз РАН относится только к неправильному употреблению терминов. Идеи, заложенные в рекомендации ФАНО и РАН, мы поддерживаем. С нашей точки зрения, мониторинг результативности сотрудников и подразделений необходимо проводить постоянно. Ученые советы должны регулярно заслушивать планы и отчеты лабораторий, а руководители подразделений - вести учет и анализ результатов сотрудников. Эта работа в ряде институтов и до 2013 года проводилась очень формально, но тогда отделения РАН имели полномочия заниматься экспертной оценкой научных результатов, рекомендовать меры, необходимые для улучшения положения. В случае необходимости отделения и Президиум РАН могли принять и жесткие организационные решения.

После перехода академических организаций в ведение ФАНО ситуация ухудшилась. Институты публикуют данные о планах и результатах в официальных базах данных, ФАНО контролирует полноту и своевременность исполнения госзадания в основном по формальным критериям (например, по числу публикаций). Однако содержательного анализа этих материалов чиновники провести не могут. А что включает в себя понятие «научно-методическое руководство РАН», нормативно не определено.

Составители рекомендации, как мы понимаем, сделали попытку исправить ситуацию и прописать механизм этого процесса. По сути, они определили, как на уровне институтов должен работать принцип «двух ключей». Это вполне своевременная мера. Дело в том, что в связи со снижением уровня финансирования во многих институтах процесс оценки сотрудников и лабораторий уже запущен, но он носит неорганизованный, «дикий» характер. Иногда используются недопустимые, по мнению профсоюза, приемы. Например, есть случаи перевода на неполные ставки всех сотрудников старше определенного возраста, что является запрещенной законодательством дискриминацией по возрасту. В ряде случаев вопрос о качестве работы сотрудника или научного подразделения решается лично руководителем по субъективным критериям.

Мы считаем, что процесс мониторинга результативности подразделений и сотрудников должен быть формализован. Это снизило бы нервность в коллективах и дало возможность руководству ФАНО и РАН отчитаться перед руководством страны о проведении работы по повышению эффективности деятельности научных организаций. Кроме того, институты смогли бы в ходе этой работы подготовиться к официальной аттестации - разработать и обкатать аттестационные требования, выявить проблемные участки и попытаться исправить ситуацию. Например, если какие-то работники демонстрируют невысокую продуктивность, им можно предлагать либо активизировать свою работу, либо добровольно, не дожидаясь аттестации, переходить на должности с другими требованиями (например, с научной ставки на инженерную).

К сожалению, реализация этой разумной идеи оказалось, мягко говоря, далека от идеала. Потенциальным исполнителям не разъяснили суть готовящегося документа, не стали с ними советоваться и договариваться. Сначала запустили один документ, потом заменили его другим, не дав к ним необходимых комментариев. Ни в институтах, ни в отделениях нет ясности, какая сторона процесса за что отвечает, какие у кого полномочия. Не объяснено, как процесс мониторинга соотносится с официальной аттестацией.

Поскольку серьезной организационной и разъяснительной работы не ведется, скорее всего, большинство институтов, скорее всего, просто пришлет формальные отписки. Кроме всего прочего, время для начала такой работы выбрано крайне неудачно – в конце года все заняты отчетами.

И все же мы надеемся, что данный документ подтолкнет институты к активизации ежегодной работы по оценке результатов научных сотрудников и подразделений. Хочется верить, что это будет первым шагом по возврату Отделениям РАН функций по научно-методическому руководству работой институтами.

Профсоюз РАН будет продолжать отслеживать ситуацию с реализацией обсуждаемого документа. В случае использования его для незаконных действий в отношении сотрудников конкретных институтов мы готовы вмешаться в рамках имеющихся у профсоюзов полномочий.

Председатель профсоюза В.П. Калинушкин

---

Источник: Профсоюз работников РАН

Подразделы