Конкурс научных работников в современной России

Т.В. Соколова,

младший научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье рассматриваются вопросы избрания научных работников по конкурсу. Автор анализирует процедуру избрания по конкурсу при приеме на работу или при переводе на должность научного работника в научных организациях и организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность.

Ключевые слова: научные работники, избрание по конкурсу, трудовой договор, конкурсная комиссия.

Competition of scientists in modern Russia

T.V. Sokolova

This article deals questions of the election of scientific workers on competition. The author analyzes the procedure of election of competition for employment at work or transfer to the position of a scientist in scientific organizations and organizations engaged in educational activities for educational programs of higher education and additional professional programs, as well as in other organizations engaged in scientific and (or) scientific and technical activities.

Keywords: scientific workers, election by competition, employment contract, competitive committee.

В число особенностей правового регулирования труда научных работников входят повышенные требования к квалификации, которые предъявляются к ним при заключении трудового договора путем прохождения конкурса.

Особенностью также является повышенная ответственность за выполнение работы, обусловливаемой такими объективными факторами, как

специфика научного труда, его творческий характер. В требования к квалификации научных работников входят: наличие высшего образования, ученой степени, научных трудов или изобретений, а также особый порядок заключения трудового договора, устанавливаемый законом (Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»).

Заключению трудового договора с научным работником предшествует избрание по конкурсу на соответствующую должность.

Лишь в двух случаях в целях сохранения непрерывности научной деятельности законом допускается заключение трудового договора с научным работником без избрания по конкурсу. Во-первых, это может быть при приеме на работу научного работника по совместительству, при этом срок трудового договора не может превышать одного года. Во-вторых, это возможно для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу (ст. 336.1 ТК РФ).

Слово *concursus* латинского происхождения и означает «сталкиваться, соперничать, конкурировать» [1], то есть в его основе лежит соревновательный признак для выявления наилучшего из числа участников конкурса.

В науке трудового права определено, что целью конкурса является подбор наиболее квалифицированных, имеющих научные труды и достижения, обладающих творческим научным потенциалом лиц с высокими интеллектуальными и нравственными качествами [2]. Действительно, в научных организациях благодаря именно конкурсу формируется наиболее качественный кадровый состав.

В соответствии с ч. 3 ст. 336.1 ТК РФ и по согласованию с Минтру-

дом России принят приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» [3].

Согласно перечню в приложении № 1 к данному документу, на конкурс выносятся следующие должности:

- заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе;
- главный (генеральный) конструктор;
- директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации;
- руководитель научного и (или) научно-технического проекта (в отношении проекта, выполняемого группой структурных подразделений в структуре научной организации);
- заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории);
- заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории);
- заведующий (начальник) центра (отдела) патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности;
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;

- младший научный сотрудник / инженер-исследователь.

Конкурс на замещение должностей главного научного сотрудника и младшего научного сотрудника / инженера-исследователя имеет определенные отличия по срокам. Организация размещает объявление на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет не менее чем за два месяца до даты проведения конкурса и проводит конкурс в сроки, установленные организацией, но не позднее чем в течение 15 календарных дней со дня подачи претендентом на имя руководителя организации заявления на замещение конкретной должности об участии в конкурсе.

Для должностей, указанных в перечне, процедура проведения конкурса достаточно подробно регламентирована [4].

Так, объявление о проведении конкурса размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте организации, а также дублируется на портале вакансий по установленному адресу. В обязательном порядке указываются место и дата проведения конкурса, а также дата окончания приема заявок, полные наименования должностей научных работников, вынесенных на конкурс, и квалификационные требования к ним. Наряду с этим указываются примерный перечень количественных показателей результативности труда

претендента на должность и условия трудового договора.

Дата окончания приема заявок определяется организацией и не может быть установлена ранее 20 календарных дней с даты размещения объявления. Заявки, поданные позже установленной даты, к конкурсу не допускаются — см. п. 8 Порядка проведения конкурса на замещение должностей научных работников (приложение № 2) (далее — Порядок).

Претенденту, изъявившему желание, для участия в конкурсе необходимо разместить заявку на портале вакансий с указанием фамилии, имени и отчества, иные сведения и данные о высшем образовании и уровне квалификации, ученой степени и ученом звании (при наличии), сведения о стаже работы с указанием отрасли наук, а также перечни ранее полученных основных результатов. Разрешено размещать и другие материалы, которые наиболее полно характеризуют личность претендента.

Срок рассмотрения заявок определяется непосредственно самой организацией и не может быть более 15 рабочих дней начиная с даты окончания их приема. При необходимости с претендентом может быть проведено собеседование, и тогда срок рассмотрения заявок может быть продлен до 30 рабочих дней.

На основе проведенного анализа представляется необходимым внести изменение в рас-

сма­три­вае­мый По­ря­док в ча­сти по­ло­же­ния о при­ме­не­нии наи­бо­лее ши­ро­ко­го объ­ема ме­то­дов от­бо­ра. По­ла­га­ем, что при оце­нке лич­ност­ных и про­фес­си­о­наль­ных ка­честв пре­тен­ден­та экс­пер­ти­зу до­ку­мен­тов це­ле­со­об­раз­но соче­тать во всех слу­чаях с со­бе­се­до­ва­ни­ем. Пред­ла­гае­мое из­ме­не­ние п. 9 По­ря­дка бу­дет наи­бо­лее со­от­вет­ст­во­вать об­щим прин­ци­пам и тре­бо­ва­ни­ям от­бо­ра Ко­дек­са по­ве­де­ния при прие­ме на ра­бо­ту ис­сле­до­ва­те­лей [5].

В По­ря­дке так­же ус­та­нов­ле­но, что по ито­гам рас­смот­ре­ния за­я­вок кон­курс­ная ко­мис­сия ор­га­ни­за­ции со­став­ля­ет рей­тинг пре­тен­ден­тов. Если на кон­курс не по­да­но ни од­ной за­яв­ки, кон­курс при­зна­ет­ся не­со­сто­яв­шим­ся.

Кон­курс на все долж­но­сти в ука­зан­ном пе­ре­че­не от­ли­ча­ет­ся и тем, что ре­зуль­та­ты кон­кур­са на по­лу­че­ние гран­та при­рав­ни­ва­ют­ся к ре­зуль­та­там кон­кур­са на за­ме­ще­ние со­от­вет­ст­вую­щей долж­но­сти. При этом пре­тен­дент дол­жен быть ука­зан в ка­чест­ве ис­пол­ни­те­ля в кон­курс­ной за­яв­ке.

По ре­зуль­та­там кон­кур­са ко­мис­сия при­ни­ма­ет ре­ше­ние, в ко­то­ром со­дер­жат­ся све­де­ния о по­бе­ди­те­ле, за­няв­шем пер­вое ме­сто, а так­же о пре­тен­ден­те, за­няв­шем в рей­тин­ге вто­рое ме­сто. Сро­ки, в те­че­ние ко­то­ро­го с по­бе­ди­те­лем кон­кур­са дол­жен быть за­клю­чен тру­до­вой до­го­вор, стро­го ре­гла­мен­ти­ро­ван и со­став­ля­ет 30 дней. В этот пе­ри­од у пре­тен­ден­та воз­ни­ка­ет пра­во об­ра­ще­ния в ор­га­ни­за­цию для

за­клю­че­ния тру­до­во­го до­го­во­ра на ос­но­ва­нии ре­зуль­та­тов кон­кур­са, а на ор­га­ни­за­цию (ра­бо­то­да­те­ля) воз­ло­же­на обя­зан­ность за­клю­чить с дан­ным ли­цом тру­до­вой до­го­вор как за­няв­шим пер­вое ме­сто по ре­зуль­та­там кон­кур­са (п. 13 По­ря­дка).

Если по­бе­ди­тель кон­кур­са не об­ра­ща­ет­ся для за­клю­че­ния тру­до­во­го до­го­во­ра, то есть не вы­ра­жа­ет во­лю (ини­ци­а­ти­ву) в те­че­ние ус­та­нов­лен­но­го сро­ка — 30 ка­лен­дар­ных дней со дня при­ня­тия со­от­вет­ст­вую­ще­го ре­ше­ния ко­мис­сией, ор­га­ни­за­ция в этом слу­чае об­ъяв­ля­ет о про­ве­де­нии но­во­го кон­кур­са ли­бо за­клю­ча­ет тру­до­вой до­го­вор с пре­тен­ден­том, за­няв­шим вто­рое ме­сто. Но если у ор­га­ни­за­ции су­ще­ст­ву­ет по­доб­ный вы­бор, то не­понят­на цель про­ве­де­ния рей­тин­га и вы­бо­ра вто­ро­го пре­тен­ден­та.

На­ря­ду с кон­курс­ом в ука­зан­ных ор­га­ни­за­ци­ях дей­ст­ву­ет ат­тес­та­ция для на­уч­ных ра­бо­т­ни­ков (при­каз Ми­но­бр­нау­ки Рос­сии от 27.05.2015 № 538 «Об ус­та­нов­ле­нии По­ря­дка про­ве­де­ния ат­тес­та­ции ра­бо­т­ни­ков, за­ни­ма­ю­щих долж­но­сти на­уч­ных ра­бо­т­ни­ков»).

В со­от­вет­ст­вии с ТК РФ (ст. 336.1) тру­до­вые до­го­во­ры с на­уч­ны­ми ра­бо­т­ни­ка­ми мо­гут за­клю­чать­ся как на оп­ре­де­лен­ный сро­ки, ко­то­рый, по об­ще­му пра­ви­лу, не мо­жет пре­вы­шать пяти лет, так и на не­оп­ре­де­лен­ный сро­ки. При этом в от­но­ше­нии на­уч­ных ра­бо­т­ни­ков, за­клю­чив­ших тру­до­вой до­го­вор на не­оп­ре­де­лен­ный сро­ки, про­во­дит­ся

ся аттестация, за исключением беременных женщин, женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Сроки проведения аттестации определяются локальным нормативным актом организации, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Работник, заключивший трудовой договор на определенный срок, участвует в конкурсе на занятую им должность на общих основаниях. По истечении срока трудового договора у научного работника трудовой договор с ним может быть расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а занятая им должность выносится на конкурс, в котором он может участвовать. В случае избрания работника, заключившего трудовой договор по конкурсу на ранее занимаемую им должность по срочному трудовому договору, новый трудовой договор может не заключаться, тогда действие прежнего трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок (ст. 336.1 ТК РФ).

В случае неизбрания на новый срок научный работник освобождается от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством РФ (ч. 3 ст. 83 ТК РФ).

По действующему положению процедура избрания по конкурсу также предшествует и переводу на должность научного работника в научных организациях и организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность. Срок действия трудового договора с указанным работником может быть изменен по соглашению сторон в соответствии с условиями проведения конкурса как на определенный срок, но не более пяти лет, так и на неопределенный срок (ч. 5 ст. 336.1 ТК РФ).

Библиографический список

1. Советский энциклопедический словарь. — М., 1983. — С. 618.
2. Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. — М.: Изд-во МГУ, 1991. — С. 54.
3. Официальный интернет-портал правовой информации. — <http://www.pravo.gov.ru>, 19.10.2015.
4. Портал вакансий — ученые-исследователи. — <http://ученые-исследователи.рф>.
5. Секция 2. Рекомендации комиссии по Европейской хартии исследователей и Кодексу поведения при приеме на работу исследователей. — Брюссель, 11.03.2005. — URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html> (дата обращения: 13.03.2018).