

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома ИИЕТ РАН

Директор ИИЕТ РАН

п/п к.б.н. Г.Г. Кривошеина
«__» _____ 2016 г.

п/п к.т.н. Д.Ю. Щербинин
«__» _____ 2016 г.

**Положение о конкурсной комиссии и порядке
проведения конкурсов
на замещение вакантных должностей научных работников
в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки
Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова
Российской академии наук
(ИИЕТ РАН)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук (далее - ИИЕТ РАН, Институт) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 №937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса», Межотраслевому соглашению по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015–2018 годы и определяет порядок формирования и функционирования конкурсной комиссии, создаваемой в Институте, в целях соблюдения требований действующего законодательства по проведению конкурсов на замещение должностей научных работников и перевода их на соответствующие должности научных работников ИИЕТ РАН.

2. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами ФАНО России, Уставом и другими внутренними нормативными актами Института, а также настоящим Положением.

3. Целью проведения конкурсов на замещение вакантных должностей научных работников является рациональный подбор путем коллегиального решения о кандидатурах ученых и высококвалифицированных специалистов на соответствующие должности, который может обеспечить значительное улучшение показателей научной эффективности деятельности Института.

4. Конкурс проводится в целях избрания кандидатов для замещения следующих должностей:

- заместитель директора по научной работе;
- заведующий (начальник) научно-исследовательского центра, отдела, сектора;
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник.

5. Конкурс не проводится:

- при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года;
- для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы.

6. Конкурс является открытым. В нем могут принимать участие как работники Института, так и лица, не являющиеся работниками Института, изъявившие желание принять участие в конкурсе и соответствующие установленным требованиям.

7. С лицом, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, заключается трудовой договор на срок до пяти лет в письменной форме, если иные сроки и условия не оговорены при объявлении конкурса.

II. Состав конкурсной комиссии

1. Конкурсная комиссия создается для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей научных работников и действует на постоянной основе.

2. Конкурсная комиссия формируется в количестве 15 человек. Утверждение состава конкурсной комиссии, а также назначение председателя, заместителя председателя и секретаря из числа ее членов осуществляет директор Института путем издания соответствующего приказа.

3. В состав конкурсной комиссии входят: директор (и.о. директора) Института; ученый секретарь Института; представители выборного органа первичной профсоюзной организации Института; ведущие ученые Института; а также ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля.

4. Формирование состава конкурсной комиссии и ее работа осуществляется с учетом необходимости исключения возможного конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

5. Председатель конкурсной комиссии руководит проведением конкурсов на замещение должностей научных работников и перевода их на соответствующие должности научных работников Института, подписывает протоколы заседаний конкурсной комиссии, исполняет иные обязанности. В случае временного отсутствия председателя конкурсной комиссии либо невозможности исполнения им своих обязанностей его полномочия передаются заместителю председателя.

6. Секретарь конкурсной комиссии ведет протоколы заседаний конкурсной комиссии, организует документооборот и делопроизводство конкурсной комиссии, предоставление членам конкурсной комиссии раздаточных материалов, в том числе всех поступивших от претендентов заявок с приложением документов, исполняет иные обязанности.

III. Порядок объявления конкурса

1. Решение об объявлении (отмене) конкурса принимает директор Института.

2. Заведующий отделом кадров Института на основании приказа директора размещает в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Института <http://www.ihst.ru> (далее сайт) и на портале вакансий по адресу: <http://ученые-исследователи.рф> (далее – портал вакансий) информационное сообщение (объявление) о проведении конкурса на замещение вакантных должностей научных сотрудников.

3. В объявлении о проведении конкурса указываются:

а) место и дата проведения конкурса;

б) дата окончания приема заявок для участия в конкурсе;

в) полные наименования должностей научных работников, на замещение которых объявляется конкурс и квалификационные требования к ним (далее - требования), включая отрасли (области) наук, в которых предполагается работа претендента;

г) примерный перечень количественных показателей результативности труда претендента, характеризующих выполнение предполагаемой работы;

д) условия трудового договора, в том числе перечень трудовых функций, срок трудового договора или в случае, если с претендентом предполагается заключение трудового договора на неопределенный срок, – срок, по истечении которого предполагается проведение аттестации; размер заработной платы, возможный размер выплат стимулирующего характера и условия их получения, возможные социальные гарантии (предоставления служебного жилья, компенсация расходов на наем жилого помещения, обеспечение лечения, отдыха, проезда и так далее.

4. Информацию (объявление) о проведении конкурса на замещение должностей главного научного сотрудника и младшего научного сотрудника размещается на сайте Института не позднее, чем за два месяца до установленной Институтом даты проведения конкурса. Поступившие заявки рассматриваются в течение 15 календарных дней со дня подачи претендентом на имя директора Института заявления на участие в конкурсе. Решение по итогам рассмотрения заявления принимает конкурсная комиссия, образованная в соответствии с п. 1 и 2 раздела II настоящего Положения.

5. Для остальных должностей, подлежащих избранию на конкурсной основе, информация (объявление) о конкурсе размещается на сайте и на портале не ранее, чем за два месяца до установленной даты проведения конкурса.

6. Дата окончания приема заявок – 20 календарных дней с даты размещения информации (объявления) на сайте и портале.

Заявки, поданные позже указанного срока к конкурсу не допускаются.

7. Для участия в конкурсе претенденту необходимо разместить на портале вакансий заявку, содержащую:

- а) фамилию, имя и отчество (при наличии) претендента;
- б) дату рождения претендента;
- в) сведения о высшем образовании и квалификации, ученой степени (при наличии) и ученом звании (при наличии);
- г) сведения о стаже и опыте работы;
- д) сведения об отрасли (области) наук, в которых намерен работать претендент;
- е) перечни ранее полученных основных результатов (число публикаций по вопросам профессиональной деятельности; количество результатов интеллектуальной деятельности и сведения об их использовании; количество грантов и (или) договоров на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ, включая международные проекты, в выполнении которых участвовал претендент; численность лиц, освоивших программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, успешно защитивших научно-квалификационную работу (диссертацию) на соискание ученой степени кандидата наук, руководство которыми осуществлял претендент, и так далее).

Претендент вправе разместить на портале вакансий автобиографию и иные материалы, которые наиболее полно характеризуют его квалификацию, опыт и результативность.

8. Перечень претендентов, подавших заявки на участие в конкурсе, формируется на портале вакансий автоматически.

9. Размещенная претендентом на портале вакансий заявка автоматически направляется на рассмотрение конкурсной комиссии на официальный адрес электронной почты Института.

В течение одного рабочего дня с момента направления заявки претендент получает электронное подтверждение о ее получении организацией.

Срок рассмотрения заявок – не более 15 рабочих дней с даты окончания приема заявок.

10. Решение по итогам рассмотрения заявлений принимает конкурсная комиссия, образованная в соответствии с разделом II настоящего Положения. В случае необходимости проведения собеседования с претендентами, срок рассмотрения заявок может быть продлен до 30 рабочих дней с даты окончания приема заявок. Информация о продлении срока рассмотрения заявок размещается Институтом на сайте и портале вакансий.

IV. Порядок работы конкурсной комиссии

1. Заседания конкурсной комиссии проводятся по мере необходимости с учетом сроков, установленных пунктами 2, 3 раздела III настоящего Положения. На конкурсную комиссию возлагается оценка профессионального уровня претендента на замещение должностей научных работников или перевода на соответствующие должности научных работников в организации, исходя из ранее полученных претендентом научных и (или) научно-технических результатов, их соответствия установленным квалификационным

требованиям к соответствующей должности, а также научным и (или) научно-техническим задачам, решение которых предполагается претендентом.

2. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

3. Заседание конкурсной комиссии открывает секретарь, который представляет комиссии все поступившие документы по каждому из претендентов.

4. Конкурсная комиссия рассматривает поданные претендентами на вакантные должности научных работников заявления и прилагаемые документы на соответствие их предъявляемым требованиям (Приложение 1).

5. По решению конкурсной комиссии, в случае необходимости возможно проведение с претендентами собеседования, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. По итогам рассмотрения заявок конкурсная комиссия составляет рейтинг претендентов на основе их оценки, исходя из сведений, содержащихся в заявке и иных прикрепленных к заявке материалах, и результатов собеседования (при наличии), которые наиболее полно характеризуют квалификацию, опыт и результативность претендента.

Рейтинг претендента составляется на основании суммы балльных оценок, выставленной членами конкурсной комиссии, и включающей:

- оценку основных результатов, ранее полученных претендентом, сведения о которых направлены им при подаче заявки, с учетом значимости таких результатов и их соответствия ожидаемым показателям результативности труда, опубликованным при размещении Институтом объявления о проведении конкурса;

- оценку квалификации и опыта претендента;

- оценку результатов собеседования, в случае его проведения.

7. Победителем конкурса считается претендент, занявший первое место в рейтинге.

8. В случае наличия одного претендента, результаты научной деятельности которого соответствуют или превышают требуемые значения (Таблица 1.1), процедура составления рейтинга не проводится и претендент считается победителем конкурса.

9. Если не подано ни одного заявления с приложением необходимых документов или значения показателей научной деятельности претендентов не соответствуют требуемым, конкурс объявляется несостоявшимся.

10. Работник, являющийся членом конкурсной комиссии, в случае его участия в конкурсе в качестве претендента, в обсуждении кандидатур на замещение соответствующей должности не участвует.

11. Решение конкурсной комиссии оформляется протоколом, который должен содержать:

- дату проведения заседания;

- перечень членов конкурсной комиссии, присутствующих на заседании;

- сведения о поданных заявках;

- результаты подведения итогов рассмотрения заявок;

- сведения о победителе конкурса;

– сведения о лице, занявшем второе место в рейтинге.

Протокол оформляется и подписывается председателем конкурсной комиссии и ее секретарем в двухдневный срок.

12. Претендент вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. В течение трех рабочих дней после принятия решения о победителе конкурса Отдел кадров Института размещает решение о победителе в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте и портале вакансий.

14. С победителем конкурса заключается трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и издается приказ о его назначении на вакантную должность научного работника.

Если в течение 30 календарных дней со дня принятия соответствующего решения конкурсной комиссией победитель не заключил трудовой договор по собственной инициативе, организация объявляет о проведении нового конкурса либо заключает трудовой договор с претендентом, занявшим второе место.

Показатели и критерии оценки результатов научной деятельности претендентов на замещение вакантных должностей научных работников и руководителей научных подразделений ИИЕТ РАН

Конкурсная комиссия ИИЕТ РАН осуществляет оценку профессионального уровня (результатов научной деятельности) претендентов на замещение должностей руководителей научных подразделений и научных работников или перевод на соответствующие должности научных работников по установленным показателям (значениям показателей) за предшествующие три года научной деятельности.

Таблица 1.1 - Должности и показатели оценки результатов научной деятельности и их значения

№	Наименование должности	Показатели оценки результатов научной деятельности и их значения						
		Количество публикаций в рецензируемых журналах, научных изданиях, индексируемых в		Количество научных монографий, переводов монографий, научных словарей, имеющих международный книжный номер ISBN, подготовленных под редакцией, при авторстве или соавторстве работника. (шт.)	Руководство коллективом или участие в научных коллективах, работающих над выполнением проектов, поддержанных научными фондами	Количество докладов на международных и общероссийских научных конференциях (симпозиумах)	Количество подготовленных научных кадров высшей квалификации (докторов и кандидатов наук)	Российский индекс научного цитирования (по РИНЦ)
Web of Science, Scopus (шт.)	РИНЦ, ERIH, RSCI, Google Scholar, EBSCO, GeoRef (шт.)							
1	Заместитель директора по научной работе	2	4	1	Опыт руководства	1	0	5
2	Заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (руководитель сектора, отделения, группы)	2	3	0,5	Опыт руководства	1	0	5
3	Главный научный сотрудник	3	6	1	Опыт руководства	1	1	6
4	Ведущий научный сотрудник	2,4	4,5	1	Опыт руководства	1	1	4
5	Старший научный сотрудник	2,1	3	0,5	Опыт участия	1	0	3
6	Научный сотрудник	1,8	3	0,5	Опыт участия	1	0	2
7	Младший научный сотрудник	0	1,5	0	–	1	0	1

Критерием соответствия претендента должности является равенство или превышение значений показателей его научной деятельности, указанных в таблице 1.1.

Научные работы, выполненные в соавторстве, учитываются по коэффициентам личного вклада. Научная работа, опубликованная в Web of Science, Scopus, РИНЦ, ERIH, RSCI, Google Scholar, EBSCO, GeoRef учитывается однократно.

Порядок выставления баллов по результатам рассмотрения заявок

Конкурсная комиссия ИИЕТ РАН составляет рейтинг претендентов на замещение должностей научных работников или перевода на соответствующие должности научных работников, руководствуясь следующей системой балльной оценки (исходя из максимального количества баллов 100):

- 1) при оценке комиссией основных результатов, ранее полученных претендентом, сведения о которых направлены им при подаче заявки с учетом значимости таких результатов (соответствия) ожидаемым показателям результативности труда, опубликованным при размещении Институтом объявления о проведении конкурса – от 0 до 40 баллов;
- 2) при оценке квалификации и опыта претендента – от 0 до 40 баллов;
- 3) оценка результатов собеседования, в случае его проведения – от 0 до 20 баллов.

При этом за одинаковые показатели (при учете количества публикаций, наличия степени доктора/кандидата наук, и пр.) каждому из претендентов присваивается одинаковое количество баллов.

Примерная форма учета при формировании рейтинга претендентов

№	ФИО претендента	Показатели, в баллах			Общее количество баллов	Номер претендента в рейтинге
		Основные результаты работ, заявленные претендентом (от 0 до 40 баллов)	Квалификация и опыт претендента (от 0 до 40 баллов)	Результаты собеседования в случае его проведения (от 0 до 20 баллов)		
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						