

**РЕШЕНИЕ**  
**УЧЕНОГО СОВЕТА УНИВЕРСИТЕТА ИТМО**  
*по вопросу «О системе трудоустройства и сохранении научных кадров»*

от 30 марта 2021 г.

Заслушав и обсудив доклад доцента ФИТиП В.И. Ульянцева,

**УЧЕНЫЙ СОВЕТ ОТМЕЧАЕТ:**

В соответствии с принятыми в Университете ИТМО правилами, трудоустройство происходит на должности в научные подразделения в соответствии со штатным расписанием, но с привязкой к конкретной научной теме и на срок не более срока выполнения этой темы (в ряде случаев этапа). По принятой в Университете ИТМО неформальной терминологии в данном случае говорят, что трудоустройство осуществляется на научную тему. При этом работник может получать финансирование и по другим темам (в форме дополнительного соглашения к трудовому договору, единовременных выплат по приказу), но трудовой договор по основному месту работы заключается на научную тему. Такая система была принята в середине девяностых годов и пришла на смену советской системе трудоустройства на должности в научных подразделениях без привязки к конкретным темам. В СССР стабильное финансирование научной деятельности высших учебных заведений гарантировалось научными договорами с промышленными заказчиками, которым выделяли средства и фактически обязывали заключать многолетние (до 5-7 лет) договоры на НИОКР с вузами. Такая система позволяла трудоустраивать работников в научные подразделения по штатному расписанию с фактически гарантированным многолетним финансированием. В девяностые годы, когда многолетние объемные заказы от промышленности прекратились, вуз оказался в тяжелой ситуации: с одной стороны, большое количество работников научной части, трудоустроенных на ставки, перед которыми вуз несет обязательства по выплате зарплаты по штатному расписанию, и полное отсутствие источников финансирования, с другой стороны. Кроме того, возникли проблемы с финансированием даже «живых» тем, так как приходившие по ним деньги «растворялись» в «общем котле» научных подразделений, несших обязательство по выплате заработной платы всем своим штатным работникам, вне зависимости от финансирования конкретной темы.

Поэтому было принято решение, которое выполняется уже более 25 лет:

- 1) вести раздельный финансовый учет по отдельным темам;
- 2) предоставить руководителям тем полную самостоятельность (в рамках существующего законодательства и условий соглашения) распоряжения средствами темы;
- 3) трудоустраивать работников на конкретную тему; срок трудоустройства может быть на срок всей темы (при гарантированном ритмичном финансировании) или на один календарный год с возможным последующим продлением в рамках данной темы; по окончании темы работник может быть переведен на другую тему, пока общий срок трудового договора (с учетом всех продлений и переводов) не превысит 5 лет (лимит, установленный ст.58 ТК РФ); после 5 лет трудоустройства работник увольняется и принимается на работу заново с соблюдением всех формальных процедур.

В настоящий момент по сравнению с девяностыми годами ситуация существенно изменилась. Университет ИТМО реализует большой объем научной деятельности (в 2020 г. объем НИОКР составил почти 3,5 млрд. руб.) и имеет большое количество работников, устроенных «в науке» по основному месту работы. Так на конец 2020 г. «в науке» по трудовому договору по основному месту работы было трудоустроено 986 человек, из них

научных сотрудников – 201 человек. Так как все работники трудоустроены на срочные трудовые договоры, то с их окончанием должны быть соблюдены все формальные процедуры по их продлению, переводу или увольнению с приемом на работу заново. При приеме на работу работник должен представить полный комплект документов (включая флюорографию) и пройти все инструктажи (по технике безопасности, по пожарной безопасности).

Естественно, что большое число работников и существующая система трудоустройства на научные темы ведет к большому движению персонала. Так, из 986 человек, трудоустроенных в 2020 году, продолжают работу в 2021 году без переустройства только 358 человек, продлены трудовые договоры в рамках той же темы у 255 человек, уволены и приняты на другие темы 99 человек, переведены на другие темы 28 человек, уволены 246 человек (в основном по теме «5 в 100»).

Таким образом, большой объем движения персонала (официальное увольнение и последующий прием), вызванный принятой системой трудоустройства на конкретную научную тему, создает большую бюрократическую нагрузку на всех участников процесса – руководителей научных подразделений, самих научных сотрудников и административные структуры университета. В то же время, за счет программ НИУ и «5 в 100» сформировался институт МНП и научно-образовательных центров, ряд крупных научных подразделений имеют большой объем финансирования из нескольких источников, законтрактованных на два-три года.

В связи с этим можно выделить две проблемы.

**Проблема 1.** Трудоустройство происходит на должности в научные подразделения в соответствии со штатным расписанием, но с привязкой к конкретной научной теме и на срок не более срока выполнения этой темы. В частности отмечается: отсутствие у подразделений финансового механизма преемственности научной ставки после окончания темы.

**Проблема 2.** Неритмичность финансирования научных тем. По многим темам в начале года (январь-март) финансирование отсутствует и происходит с существенной задержкой, повышается порог входа для новых работников и появляется риск потери существующих. При этом по большинству тем перенос средств с одного отчетного года на другой не допускается – все выделенные на год средства должны быть потрачены в отчетном календарном году. В частности отмечается:

- отсутствие у подразделений свободных средств на приём новых работников по трудовому договору на срок от одного до трех лет;
- подразделения решают проблему сохранения кадров локально, то есть нет прозрачных механизмов, которые были бы универсальными для всех подразделений.

Учитывая вышеизложенное,

#### **УЧЕНЫЙ СОВЕТ РЕШИЛ:**

1. Наряду с существующей системой трудоустройства на тему разрешить крупным научным подразделениям\коллективам (центрам, институтам, лабораториям), имеющим объемный портфель законтрактованных научных тем, трудоустраивать работников на должности научных сотрудников по трудовым договорам без привязки трудового договора (включая его срок) к конкретному проекту/теме на срок до пяти лет. При этом начисление заработной платы (с учетом действующих размеров должностных окладов и выплат стимулирующего и (или) компенсационного характера) осуществлять в соответствии с индивидуальными заданиями отдельно по каждой научной теме (т.е., по существующей системе). Таким образом, источниками финансирования должностей по штатному

расписанию могут/должны являться все темы данного научного подразделения. Если в рамках одного научного подразделения у различных научных тем различные руководители, то они должны оформить соглашение об общем финансировании штатного расписания подразделения. Ответственность за финансовое обеспечение научного подразделения в объеме, определенном штатным расписанием, возлагается на руководителя подразделения в соответствии с дополнительным соглашением к его трудовому договору.

2. Продление трудового договора в рамках одной темы осуществлять по упрощенной схеме (без сбора полного комплекта документов, необходимого при приеме на работу) с подписанием короткого дополнительного соглашения.

3. Перевод на другую тему в пределах пяти лет осуществлять по упрощенной схеме (без сбора полного комплекта документов, необходимого при приеме на работу) с подписанием дополнительного соглашения.

4. Разработать упрощенную процедуру (с минимальным комплектом требуемых документов) при трудоустройстве работника на должность научного сотрудника, который был уволен перед этим в связи с окончанием пятилетнего срока.

5. Реализовать прохождение всех необходимых при трудоустройстве инструктажей (вводный инструктаж по охране труда, инструктаж по технике безопасности) и сдачу требуемых зачетов в онлайн формате.

6. НТС Университета ИТМО рассмотреть вопрос о критериях предоставления права научным коллективам трудоустраивать работников на должности научных сотрудников по трудовым договорам без привязки трудового договора (включая его срок) к конкретному проекту/теме на срок до пяти лет.

7. Рекомендовать руководителям тем и научных подразделений организовывать инициативные НИР и НИОКР из средств пожертвований, вознаграждения по лицензионным договорам и средств от приносящей доход деятельности.

Председатель Ученого совета,  
член-корреспондент РАН,  
д.т.н., профессор



В.Н. Васильев

Ученый секретарь Ученого совета  
д.т.н., профессор

М.Я. Марусина