

Новые принципы конкурсного избрания на научные должности в МГУ.

Персональный рейтинг научного
сотрудника и квалификационные
критерии избрания.

Цель введения персонального рейтинга

- Повышение эффективности научной работы в МГУ.
- Определение критериев соответствия сотрудников занимаемым научным должностям.
- Использование данных рейтинга при первичном и повторном избрании на научные должности.
- Разблокирование «карьерных лифтов» для активно работающих ученых.
- Повышение средней заработной платы и, одновременно, требований к научным сотрудникам.

Стратегия введения персонального рейтинга

- **Постепенная и систематическая** работа, без резких изменений и внеплановой переаттестации сотрудников.
- **Публичная и прозрачная** схема, общие принципы для всех.
- **Оперативный контроль исполнения** на всех уровнях от кафедры (лаборатории) до ректората.

Основные принципы: способ определения персонального рейтинга

- В соответствии с **приказом ректора №136 от 2 марта**, подразделения МГУ разрабатывают положение о персональном рейтинге научного сотрудника подразделения, включая способ его расчёта по определенной формуле.
- Формулы **могут содержать показатели результативности научной работы** (публикации, монографии, участие в конференциях и пр.), **учебной работы** (чтение лекций, научное руководство и пр.) **и привлечённого финансирования** (гранты, договора и пр.), **за разные периоды времени** (от одного года до пяти лет).
- Показатели, учитываемые при расчёте рейтинга (в формуле), их вес и соотношения **определяются подразделениями**.

Использование персонального рейтинга при конкурсном избрании на научные должности

- В соответствии с **приказом ректора №136 от 2 марта**, при конкурсном избрании учитывается значение рейтинга сотрудника относительно усредненных значений по всему подразделению для данной должности:
 - При первичном избрании на **вакантную ставку** может претендовать сотрудник, имеющий **рейтинг лучше, чем медианное значение для этой должности**, т.е. лучше чем у половины коллег (**входящий в верхние 50%**).
 - При повторном избрании, значение рейтинга влияет на избрание по конкурсу и на срок контракта.
Для сотрудников, рейтинг которых попадает в:
 - верхние 25% - рекомендовано переизбрание на 5 лет.
 - 25% - 75% - рекомендовано переизбрание на 3 года.
 - **нижние 25% - рекомендовано непродление контракта или переизбрание максимум на 1 год.**

Ход введения персонального рейтинга

- Подразделения уже предложили **первые варианты формул** расчёта рейтинга.
- Для облегчения и автоматизации работы по оперативному пересчёту рейтингов и их пороговых значений при изменении формулы и/или появлении новой информации о достижениях сотрудников, удобно использовать АИС «ИСТИНА».
- Проанализировав предложения подразделений, разработчики «ИСТИНЫ» создали **конструктор формул**, позволяющий учитывать имеющиеся в «ИСТИНЕ» показатели с разными весами.
- Обновленные формулы, использующие конструктор формул и данные из «ИСТИНЫ», должны быть представлены подразделениями до середины апреля.
- Принятые подразделениями формулы расчёта рейтинга будут опубликованы в «ИСТИНЕ» и видны сотрудникам.

Основные принципы: обновления и контроль

- Каждый сотрудник будет знать свой рейтинг и формулу его расчета, сможет его проверять и прогнозировать.
- Рейтинги сотрудников и пороговые значения для каждой из должностей будут регулярно **автоматически** пересчитываться и обновляться для учёта новых данных, введённых в систему «ИСТИНА».
- При первичном избрании конкурс на **вакантные ставки** научных сотрудников будет объявляться только после представления в ректорат данных о **значении персонального рейтинга потенциального претендента** на должность.
- Подразделения должны будут ежемесячно **представлять в ректорат сведения и статистику по конкурсному избранию** на все должности научных сотрудников.

Основные принципы

- Значение персонального рейтинга научного сотрудника **не является мерой признания конкретного ученого** и не может использоваться для его сравнения с коллегами.
- Определение формулы и последующий расчёт персональных рейтингов научных сотрудников **является инструментом**, позволяющим провести первичную оценку степени соответствия сотрудников **квалификационным критериям при конкурсном избрании** на научные должности.

Иерархия доступа к информации о рейтингах

- Любому пользователю интернета, зашедшему на интернет-страницу системы «ИСТИНА» будут видны:
 - Формулы расчета рейтинга всех подразделений
 - Пороговые значения рейтинга (25%, 50%, 75%) для всех типов научных должностей (м.н.с., н.с., с.н.с., в.н.с., г.н.с.) для каждого из подразделений.
- Сотруднику МГУ, после ввода персонального логина и пароля:
 - То же, что и любому пользователю, а также свой собственный рейтинг.
- Заведующему кафедрой, лабораторией:
 - То же, что и любому пользователю, а также значения рейтинга для всех сотрудников кафедры, лаборатории.
- Ответственным за «ИСТИНУ» сотрудникам подразделений:
 - То же, что и любому пользователю, а также возможность изменить формулу расчета рейтинга, гистограммы распределений.

Заключительные положения

- Для корректной работы системы расчёта и учёта персональных рейтингов **необходимо** равномерное наполнение системы «ИСТИНА» данными о достижениях научных сотрудников за последние годы.
- Конкретные показатели, учитываемые в рейтинге, определяются подразделениями и будут видны в формуле.