

## **Кадровая и социальная политика**

Семилетняя программа развития ОИЯИ на 2017–2023 гг. нацелена на эффективную организацию трудовой деятельности персонала Института, совершенствование системы оценки и оплаты труда научных работников и других категорий персонала Института, привлечение молодых научных, инженерных, управленческих и рабочих кадров, социальную защиту персонала ОИЯИ. План включает следующие мероприятия.

### **I. Кадровая политика**

1. Активное привлечение ученых, руководителей и специалистов из государств-членов ОИЯИ для более широкого участия в работе научного, управленческого и инженерного секторов Института.

2. Создание условий для привлечения на работу в ОИЯИ на конкурсной основе перспективных ученых и специалистов из широкого круга стран, в том числе не являющихся членами ОИЯИ.

3. Реализация комплекса мер по привлечению молодежи, ее подготовке и закреплению в штате ОИЯИ на основе дальнейшего развития системы материальной и социальной поддержки молодежи, системы образования, создания условий для профессионального роста, повышения мотивации к научно-технической и организационно-административной деятельности.

4. Формирование кадрового резерва для замещения руководящих должностей в научном, управленческом и инженерном секторах ОИЯИ.

5. Создание эффективной системы повышения квалификации работников ОИЯИ.

6. Совершенствование нормативной базы управления персоналом, включающее модернизацию Положения о персонале ОИЯИ и иных действующих нормативных документов, а также разработку новых нормативных документов в соответствии с динамикой развития Института.

7. Реализация комплекса мер по обеспечению статуса должностных лиц ОИЯИ на территории государства местопребывания Института на основе Соглашения между правительством Российской Федерации и ОИЯИ о местопребывании и условиях деятельности ОИЯИ в Российской Федерации.

### **II. Эффективность труда, совершенствование системы управления**

1. Регулярное проведение оценки труда членов персонала на основе действующих положений ОИЯИ об аттестации работников, о правилах оценки индивидуальной эффективности труда научных работников и иных нормативных документов с применением системы «ПИН — персональная информация».

Мониторинг эффективности работы подразделений Института с учетом международного опыта и системы оценки организаций государственного сектора науки, действующей на территории страны местопребывания ОИЯИ.

2. Оптимизация структуры и численности персонала и адаптация штатного расписания Института к изменяющимся условиям.

3. Оптимизация системы управления ОИЯИ, обеспечивающая эффективность процессов управления и управленческих расходов при повышении требований к профессиональному уровню и исполнительской дисциплине персонала.

4. Совершенствование конкурентных процедур замещения вакантных должностей в ОИЯИ.

5. Организация системы электронного документооборота, обеспечивающего эффективность и прозрачность предоставления административных услуг персоналу Института.

6. Реализация политики ОИЯИ по защите и использованию интеллектуальной собственности, создаваемой работниками Института.

### Прогноз изменения кадрового состава по категориям

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Постоянный штат, в том числе:	3 450	3 370	3 250	3 150	3 070	3 100	3 150
— научные сотрудники	1 100	1 050	1 030	1 000	960	980	1 000
— специалисты, руководители, служащие, рабочие	2 350	2 320	2 220	2 150	2 110	2 120	2 150
Ассоциированный персонал (научные сотрудники)	20	35	60	90	170	260	340
<b>Всего</b>	<b>3 470</b>	<b>3 405</b>	<b>3 310</b>	<b>3 240</b>	<b>3 240</b>	<b>3 360</b>	<b>3 490</b>

### Прогноз изменения кадрового состава по странам

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Российская Федерация	3 020	2 915	2 800	2 690	2 640	2 710	2 800
Другие страны-участницы	415	430	445	460	485	510	530
Страны-неучастницы	35	55	65	90	115	140	160
<b>Всего</b>	<b>3 470</b>	<b>3 400</b>	<b>3 310</b>	<b>3 240</b>	<b>3 240</b>	<b>3 360</b>	<b>3 490</b>

### III. Оплата труда, социальная политика

1. Обеспечение в 2018 г. средней заработной платы научных сотрудников на уровне в 200 процентов от средней заработной платы в регионе местопребывания Института, поддержание в дальнейшем конкурентной на международном уровне заработной платы.

2. Совершенствование системы оплаты труда всех категорий работников ОИЯИ, предусматривающей схему оплаты каждой категории сотрудников и позиций внутри категории с мотивацией активности и карьерного роста, с учетом международного опыта, изменений в законодательстве государства местопребывания Института.

3. Обеспечение прозрачности и эффективности системы оплаты труда и устранение диспропорций в оплате труда работников из стран-участниц ОИЯИ, в том числе за счет минимизации количества и размера дополнительных вознаграждений.

4. Модернизация рабочих мест членов персонала ОИЯИ до современного материально-технического уровня.

5. Осуществление эффективного управления эксплуатацией, предоставлением и учетом жилищного фонда ОИЯИ.

6. Эффективное использование системы обязательного и добровольного медицинского страхования, рациональное взаимодействие с учреждениями здравоохранения в целях предоставления членам персонала ОИЯИ высококачественных медицинских услуг.

7. Совершенствование системы учета работы, в том числе во вредных и опасных условиях труда, а также порядка подготовки документов, подтверждающих право членов персонала на назначение трудовой пенсии в странах-участницах ОИЯИ.

8. Использование системы негосударственного пенсионного обеспечения в стране местопребывания ОИЯИ в зависимости от уровня ее развития и стабильности.

9. Принятие дополнительных мер материальной и социальной поддержки ветеранов ОИЯИ.

#### **IV. Молодежь ОИЯИ**

Специальная программа «Молодежь ОИЯИ» была утверждена в рамках усилий по привлечению, обучению и принятию на работу в Институт молодых ученых. В рамках программы предполагается сохранение действующих проектов, реализованных в рамках предыдущего семилетнего плана ОИЯИ, и развитие финансовой и социальной системы поддержки для молодых ученых и специалистов, образования и обучения в форме, соответствующей требованиям международной организации, продолжение развития условий для профессионального роста, стимулирование мотивации молодых сотрудников в научных исследованиях и/или административной работе.

Реализация предыдущего семилетнего плана показала эффективность создания и развития системы молодежных грантов ОИЯИ и ежегодных молодежных премий. Доля молодежи в структуре персонала ОИЯИ растет, и количество новых молодых сотрудников увеличивается, что показывает хорошо настроенную систему привлечения. С другой стороны, продолжается тенденция оттока сформировавшихся работников с небольшим стажем работы (в основном вследствие нерешенности жилищных проблем, на которые необходимо обратить особое внимание в ближайшем будущем).

В рамках дополнительных усилий по привлечению, обучению и закреплению молодых сотрудников в Институте целевым образом предполагаются следующие мероприятия.

1. Создание и развитие базовых установок Института, соответствующих международному статусу и передовым исследованиям в мире.
2. Продолжение развития сильной образовательной базы на основе инженерного центра и программ УНЦ.
3. Популяризация Института и его деятельности путем проведения конференций, школ, семинаров и публичных лекций, научных экскурсий и презентаций для специализированной и широкой публики.
4. Продолжение реализации и дальнейшее развитие системы грантов и премий для молодых ученых и специалистов ОИЯИ.
5. Внедрение карьерной дорожной карты с указанием возможностей карьерного роста молодого сотрудника, формирование молодежного кадрового резерва в подразделениях Института.

6. Развитие существующих и внедрение новых социальных программ, направленных на улучшение качества жизни и условий труда молодых сотрудников.
7. Расширение и улучшение качества фонда служебного жилья, систематизация компенсаций арендной платы сотрудников.
8. Программа жилищного строительства на льготных условиях — ссуды и субсидии на строительство, введение правил на право выкупа предоставляемого служебного фонда в рассрочку.

Сроки осуществления мероприятий по данному разделу семилетней программы, а также определение конкретных задач и этапов в 2017–2023 гг. будут зависеть от общих условий развития ОИЯИ и изменения внешних факторов, влияющих на кадровую и социальную политику.