

<p>ИХБФМ СО РАН Мнение Профсоюзного комитета От « 8 » <u>ноября</u> 20 <u>16</u> г. № _____ учтено</p> <p>_____ Иванов А.В.,</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор, академик _____ В.В. Власов</p> <p>« 8 » <u>ноября</u> 20 <u>16</u> г.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Порядок
проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института
химической биологии и фундаментальной медицины Сибирского отделения
Российской академии наук (ИХБФМ СО РАН)**

1. Настоящий порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных сотрудников разработан в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 27.05.2015 г. № 538, в соответствии со ст. 336.1 ТК РФ.

Данный порядок определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников в Институте.

Положение об аттестационной комиссии, ИХБФМ СО РАН, ее состав и порядок работы утверждается директором института и размещается на официальном сайте www.niboch.nsc.ru.

2. Аттестация проводится с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям научных работников на основе оценки результатов их профессиональной деятельности.

3. Аттестации не подлежат:

- а) научные работники, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок;
- б) беременные женщины;
- в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- г) работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация работников, перечисленных в подпунктах "в" и "г" настоящего пункта, возможна не ранее чем через один год после их выхода из указанных отпусков.

4. Аттестация научных работников проводится в соответствии с графиком проведения очередной аттестации, утвержденным директором института, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

5. Решение о проведении аттестации работников (график проведения, дата, место и время ее проведения) доводится до сведения работников, подлежащих

аттестации под роспись, не позднее, чем за 30 календарных дней до даты ее начала, способом, принятым в институте. Также допускается информирование научных работников с помощью отправки электронного сообщения.

6. При проведении аттестации работников объективно оцениваются:

- результаты научной деятельности работников и (или) результаты деятельности возглавляемых ими подразделений (научных лабораторий или групп) в динамике за период, предшествующий аттестации, в том числе достигнутые работниками количественные показатели результативности труда;

- личный вклад работников в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний и влияние такого вклада на результативность и развитие института;

- повышение личного профессионального уровня и (или) профессионального уровня научных работников возглавляемых работниками подразделений (научных лабораторий или групп).

7. В целях проведения аттестации референтной группой, созданной в институте из числа ведущих научных сотрудников, на основании перечня количественных показателей результативности труда научных работников (рекомендованных приказом Министерства образования и науки РФ от 27.05.2015 г. № 538) разрабатывается для каждого научного работника «Индивидуальный перечень количественных показателей результативности труда». Для каждого из видов показателей результативности труда референтная группа вправе определить критерии качества результатов. (С целью исключения дискриминации работников индивидуальные перечни должны разрабатываться на основании минимальных показателей результативности труда научных работников соответствующей должности: м.н.с., н.с., с.н.с., в.н.с., г.н.с. и пр. (Приложение № 1)).

Значения соответствующих количественных показателей результативности труда обязательно должны быть доведены до научных работников не позднее чем за два года до проведения очередной аттестации (т.е. научный работник под роспись должен быть ознакомлен с установленным для него индивидуальным перечнем количественных показателей результативности труда и критериями качества результатов).

Для руководителей структурных подразделений оцениваются не только личные достигнутые показатели результативности, а также показатели результативности работы, возглавляемого им подразделения.

8. Сведения о личных результатах научной деятельности каждого научного работника института (личный вклад научного работника) должны своевременно опубликовываться в информационной базе на официальном сайте института www.niboch.nsc.ru, вкладки «Инtranет/Информационная база данных». Данные сведения вносятся в информационную базу уполномоченным работником организации и/или непосредственно самим работником по мере необходимости при получении новых результатов. Порядок ведения базы данных и состав содержащихся в ней сведений определяются институтом самостоятельно.

Сведения о результатах могут дополняться из государственных информационных и других систем. В целях контроля полноты и достоверности сведений о результатах, содержащиеся в информационной базе, указанные сведения должны быть открыты и доступны работнику.

Проверку полноты и достоверности сведений, содержащихся в информационной базе, осуществляет сам работник, который при обнаружении неактуальных сведений о себе вправе обратиться к уполномоченному лицу с просьбой об устранении неточностей и (или) внести изменения самостоятельно. Корректировка сведений может осуществляться научным работником, в течение 20 календарных дней со дня оповещения его о проведении аттестации.

Оценка результатов и личного вклада работника проводится по следующим направлениям:

а) формирование новых целей, направлений и тематик научной, научно-технической, инновационной деятельности института;

б) соответствие количественных и качественных показателей результативности труда работника целям и задачам организации, ожидаемому вкладу работника в результативность организации с учетом эквивалентных показателей научных организаций референтной группы, в которую входит организация;

в) количественные и качественные показатели результативности труда работника, полученные им, в том числе возникающие в ходе выполнения основных научных, научно-технических проектов организации.

9. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются

- Директор института - председатель комиссии,
- заместитель председателя комиссии,
- представитель профсоюзной организации,
- представитель некоммерческих организаций (фонды, ВУЗы), являющихся получателями и (или) заинтересованными в результатах (продукции) института,
- ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля.
- секретарь комиссии, уполномоченный работник, на которого возлагается обязанность контролировать и обеспечивать своевременность внесения сведений о результатах научной деятельности научных работников и результатах аттестации в информационную базу (ученый секретарь института).
- Ведущие научные работники института, включенные в состав аттестационной комиссии, утвержденные приказом директора института.

Состав аттестационной комиссии формируется с учетом необходимости исключения возможности конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

Состав комиссии и порядок ее работы опубликовываются на официальном сайте института.

10. Секретарь аттестационной комиссии в течение 10 календарных дней до даты начала аттестации блокирует базу данных, с целью препятствия внесения в нее изменений и проводит сопоставление достигнутых количественных показателей результативности труда, количественным показателям результативности труда, установленным для работника в индивидуальном перечне.

В случае, если при сопоставлении установлено достижение (превышение) запланированных количественных показателей результативности труда, работник считается аттестованным.

Научный сотрудник должен быть аттестован, как соответствующий занимаемой должности, в случае соответствия его наукометрических показателей "Минимальным показателям результативности труда" (Приложение 1).

В противном случае на заседании аттестационной комиссии рассматриваются количественные и качественные показатели в соответствии с направлениями деятельности организации при необходимости при личном участии работника.

11. Аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений:

а) соответствует занимаемой должности (указывается должность научного работника);

б) не соответствует занимаемой должности (указывается должность научного работника и причины несоответствия).

Также аттестационная комиссия может рекомендовать научного работника к избранию по конкурсу на вышестоящую должность с обязательным представлением проекта научно-исследовательской работы на заседании Ученого совета Института.

Решение аттестационной комиссии принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии и оформляется протоколом.

При аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, решение аттестационной комиссии принимается в его отсутствие в общем порядке.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

При равенстве голосов окончательное решение принимает председательствующий на аттестационной комиссии.

12. Выписка из протокола заседания аттестационной комиссии, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) работника, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии и результате голосования, принятом аттестационной комиссией решение в течение 10 календарных дней с момента принятия решения направляется работнику и размещается секретарем аттестационной комиссии в единой информационной системе по адресу "ученые-исследователи.pф".

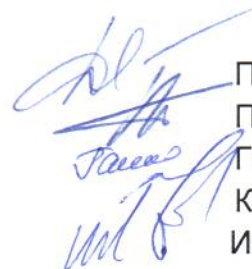
13. Материалы аттестации работников передаются аттестационной комиссией

работодателю не позднее 5 рабочих дней со дня проведения заседания аттестационной комиссии для организации хранения и принятия решений в соответствии с ТК РФ (в случае если научный работник признан аттестационной комиссией несоответствующим занимаемой должности, с ним трудовой договор расторгается по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации»).

14. Работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Согласовано:

Зам. директора
по научной работе, д.х.н.
Ученый секретарь, к.х.н.
Начальник ОК
Начальник ОПОЗ
Председатель ПК



Пышный Д.В.
Пестряков П.Е.
Гашникова О.М.
Конопацкий А.А.
Иванов А.В.

Минимальные показатели результативности труда научных работников (по должностям)

При сроке аттестации один раз в три года:

А) Обязательные наукометрические показатели:

- Зав. лаб.** – не менее 15 статей за три года с суммарным импакт-фактором не менее 15; не менее одного обзора за основным авторством,
- Г.н.с.** – не менее 10 статей за три года с суммарным импакт-фактором не менее 10, из которых не менее 4 – основное авторство,
- В.н.с.** - не менее 8 статей за три года с суммарным импакт-фактором не менее 8, из которых не менее 4 – основное авторство,
- С.н.с.** - не менее 6 статей за три года с суммарным импакт-фактором не менее 6, из которых не менее 4 – основное авторство,
- Н.с.** – не менее 4 статей за три года с суммарным импакт-фактором не менее 4, из которых не менее 3 – основное авторство,
- М.н.с.** - не менее 3 статей за три года, из которых не менее 1 – основное авторство,
- Учитываются только статьи в журналах, индексируемых в базах данных Web of Science или Scopus при наличии у автора статьи аффилиации ИХБФМ СО РАН.
 - Основное авторство – первый автор, последний автор. В случае, если указано два автора, как внесший равный вклад, каждому из них зачитывается по 0.5 статьи.
 - Показатели относятся к научным работникам, устроенным на условиях полной занятости. Обязательные минимальные показатели для сотрудников, устроенных на условиях неполной занятости, рассчитываются пропорционально занимаемой ставке, но не могут составлять менее 25% от указанных в пункте А).

Б) Дополнительные показатели:

- Зав. лаб., г.н.с., в.н.с., с.н.с.** – руководство исследованиями по государственным заказам, грантам (РНФ, РФФИ и др.), программам исследований РАН и ее отделений, федеральным программам, программам Минобрнауки РФ и т.п., российским и международным контрактам (договорам, соглашениям), хоздоговорам;
- Н.с.** – участие в качестве руководителя или ответственного исполнителя работ по государственным заказам, грантам (РНФ, РФФИ и др.), программам исследований РАН и ее отделений, федеральным программам, программам Минобрнауки РФ и т.п., российским и международным контрактам (договорам, соглашениям), хоздоговорам;
- М.н.с.** - участие в числе авторов докладов в научных совещаниях, семинарах, российских молодежных конференциях.

В) Необязательные качественные показатели, которые могут приниматься в расчет при аттестации в случае, если научным работником не выполнены дополнительные показатели:

1. наличие монографий (с ISBN) под редакцией или при авторстве/соавторстве работника,
2. наличие РИД (патентов, зарегистрированных в гос. системах учета),
3. наличие защищенных под руководством работника дипломных работ магистров,
4. наличие защищенных под руководством работника диссертационных работ,
5. участие в оргкомитетах международных конференций,
6. преподавание в ВУЗах,
7. проведение экспертиз по заказам органов гос. власти,
8. наличие научно-популярных публикаций (в изданиях с ISBN, ISSN, а также репортажей, материалов в Интернет),
9. другие показатели, отражающие вклад сотрудника в развитие науки и образования, по решению аттестационной комиссии.