

Приложение  
к приказу от 04.10.2017г. № 58.

ОДОБРЕНО  
Ученым советом  
ИПЭ УрО РАН  
«03» октября 2017 г.  
Протокол № 8.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИПЭ УрО РАН  
М.В. Жуковский  
«03» октября 2017 г.



**Положение**  
**о порядке проведения аттестации научных работников**  
**Федерального государственного бюджетного учреждения науки**  
**Институт промышленной экологии Уральского отделения Российской**  
**академии наук**  
**(ИПЭ УрО РАН)**

Екатеринбург

2017 г.

Настоящее Положение разработано в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт промышленной экологии Уральского отделения Российской академии наук, сокращенное название ИПЭ УрО РАН (далее Институт), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 мая 2015г. № 538 "Об утверждении порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников".

1. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт промышленной экологии Уральского отделения Российской академии наук (ИПЭ УрО РАН) (далее соответственно - Порядок, работники, Институт).

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 проводится в сроки, определяемые локальным нормативным актом Института, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет. Внеочередная аттестация может проводиться по распоряжению учредителя Института.

5. Решение о проведении аттестации работников, дате, месте и времени проведения аттестации принимается директором Института и доводится до сведения работников, подлежащих аттестации, не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации путем издания приказа, с которым работники должны ознакомиться под роспись.

6. При проведении аттестации работников объективно оцениваются:

результаты научной деятельности работников и (или) результаты деятельности возглавляемых ими подразделений (научных 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 групп).

7. В целях проведения аттестации рассматривается выполнение обязанностей сотрудника и достижение количественных показателей результативности научной деятельности (труда) установленными в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору с научным работником, на основании Приложения к Порядку проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 мая 2015 г. № 538.

Перечень и значения соответствующих количественных показателей результативности труда устанавливаются Институтом не позднее, чем за два года до проведения очередной аттестации в соответствии с Правилами оценки и мониторинга результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2009 г. N 312 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 15, ст. 1841; 2013, N 45, ст. 5815).

Значения количественных показателей результативности труда указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Работник знакомится с условиями трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору при его подписании.

Количественные показатели результативности труда могут быть достигнуты лично научным работником, либо возглавляемым им подразделением (научной группой).

8. Аттестация проводится путем количественной и качественной оценки результативности труда работников на основе сведений о результатах научной деятельности работников. При проведении такой оценки учитываются личные результаты и (или) личный вклад работника и (или) вклад возглавляемого работником подразделения (научной группы) 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, основным научным направлением ожидаемому вкладу работника в результативность Института;

в) количественные показатели результативности труда работника, полученные им, в том числе возникающие в ходе выполнения государственного задания, основных научных, научно-технических проектов Института (Приложение).

9. В целях проведения аттестации в Институте собираются сведения о результатах научной деятельности научного работника. Порядок сбора сведений определяются Институтом самостоятельно на основании отдельного приказа, с учетом требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.

Сведения о результатах научной деятельности представляются в аттестационную комиссию секретарем аттестационной комиссии Института и (или) непосредственно самим работником, в том числе при получении новых результатов.

Сведения о результатах могут быть получены Институтом из государственных информационных и других систем с учетом требований законодательства

Российской Федерации о защите персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.

В целях контроля полноты и достоверности сведения о результатах научной деятельности, представленные в аттестационную комиссию, должны быть открыты и доступны работнику.

Проверку полноты и достоверности сведений о результатах научной деятельности, осуществляет сам работник, который при обнаружении неактуальных сведений о себе вправе обратиться к секретарю аттестационной комиссии Института с просьбой об устранении неточностей и (или) представить изменения самостоятельно. Указанную проверку, а при необходимости корректировку сведений, работник обеспечивает в течение 20 календарных дней со дня оповещения его о проведении аттестации.

Решение о соответствии сведений перечню количественных показателей результативности труда принимается аттестационной комиссией.

Непосредственный руководитель научного работника (заведующий лабораторией для научных сотрудников, директор Института для заведующих лабораториями) представляет отзыв об исполнении обязанностей в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему.

10. Для проведения аттестации в Институте создается аттестационная комиссия. Состав аттестационной комиссии формируется с учетом необходимости исключения возможности конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются директор Института, представители трудового коллектива, представители выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии), некоммерческих организаций, являющихся получателями и (или) заинтересованными в результатах Института, а также ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля.

Председателем аттестационной комиссии является директор Института.

В случае временного отсутствия (болезни, отпуска, командировки и других уважительных причин) председателя аттестационной комиссии его полномочия осуществляет заместитель председателя аттестационной комиссии.

Функции секретаря комиссии исполняет ученый секретарь Института, обеспечивающий сбор сведений о результатах в соответствии с пунктом 9 настоящего Порядка.

Положение об аттестационной комиссии, ее состав и порядок работы определяются организацией и размещаются на официальном сайте Института в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

11. Аттестационная комиссия при проведении аттестации рассматривает выполнение обязанностей сотрудником и проводит сопоставление достигнутых количественных показателей результативности труда количественным показателям результативности труда, установленным для работника в трудовом договоре или дополнительном соглашении согласно пункту 7 настоящего Порядка, в присутствии научного работника и его непосредственного руководителя (или лица его замещающего).

В случае если принято положительное решение о выполнении обязанностей научного работника и установлено достижение (превышение) запланированных

количественных показателей результативности труда, работник считается аттестованным.

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

12. 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).

13. 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.

14. 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 решения в течение 10 календарных дней с момента принятия решения направляется работнику и размещается Институтом в единой информационной системе по адресу «ученые-исследователи.рф».

15. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

ПЕРЕЧЕНЬ  
КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ ИПЭ УРО РАН

N п/п	Количественный показатель результативности труда научных работников	Единица измерения	Комментарий к расчету значения показателя	Расчет значения показателя для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение
1.	Число публикаций работника, в авторитетных рецензируемых российских и международных научных журналах, входящих в перечень Web of Science, Scopus или РИНЦ.	шт.	Учитываются все публикации (статьи, обзоры, материалы конференций), опубликованные работником в рецензируемых журналах за отчетный период и учтенные в информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science, Scopus или РИНЦ. Тема публикации должна соответствовать Государственному заданию и Плану НИР ИПЭ УРО РАН. В случае опубликования работ в соавторстве, показатель рассчитывается путем деления общего количества публикаций на среднее число авторов публикаций сотрудников ИПЭ УРО РАН. План публикационной активности согласовывается с руководителем подразделения.	За один год аттестационного периода в среднем, при полной занятости: г.н.с. 2,5 в.н.с. 1,5 с.н.с. 1 н.с. 1 м.н.с. 0,5 зав. лабораторией 1 Продолжительность аттестационного периода от 2 до 5 лет. При неполной занятости учитывается доля ставки.
2.	Число публикаций работника, в авторитетных рецензируемых российских и международных научных журналах, входящих в перечень Web of Science или Scopus.	шт.	Учитываются все публикации (статьи, обзоры, материалы конференций), опубликованные работником в рецензируемых журналах за отчетный период и учтенные в информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science или Scopus. Тема публикации должна соответствовать Государственному заданию и Плану НИР ИПЭ УРО РАН. В случае опубликования работ в соавторстве, показатель рассчитывается путем деления общего количества публикаций на среднее число авторов публикаций сотрудников ИПЭ УРО РАН. План	За один год аттестационного периода в среднем, при полной занятости: г.н.с. 1 в.н.с. 0,5 с.н.с. 0,5 зав. лабораторией 0,5 Продолжительность аттестационного периода от 2 до 5 лет. При неполной занятости учитывается доля ставки.

			публикационной активности согласовывается с руководителем подразделения.	
3.	Число публикаций работников лаборатории (научной группы), в авторитетных рецензируемых российских и международных научных журналах, входящих в перечень Web of Science, Scopus или РИНЦ.	шт.	Учитываются все публикации (статьи, обзоры, материалы конференций), опубликованные работниками в рецензируемых журналах за отчетный период и учтенные в информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science, Scopus или РИНЦ. Тема публикации должна соответствовать Государственному заданию и Плану НИР ИПЭ УрО РАН. Показатель учитывается при оценке деятельности заведующего лабораторией (руководителя научной группы).	Расчет производится индивидуально для каждой лаборатории (научной группы) и фиксируется в трудовом договоре или дополнительном соглашении.
4.	Число публикаций работников лаборатории (научной группы), в авторитетных рецензируемых российских и международных научных журналах, входящих в перечень Web of Science или Scopus.	шт.	Учитываются все публикации (статьи, обзоры, материалы конференций), опубликованные работниками в рецензируемых журналах за отчетный период и учтенные в информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science или Scopus. Тема публикации должна соответствовать Государственному заданию и Плану НИР ИПЭ УрО РАН. Показатель учитывается при оценке деятельности заведующего лабораторией (руководителя научной группы).	Расчет производится индивидуально для каждой лаборатории (научной группы) и фиксируется в трудовом договоре или дополнительном соглашении.