

Федеральное агентство научных организаций  
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
**ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
Дальневосточного отделения Российской академии наук

**ПРИКАЗ**

27 декабря 2016 г.

№ 87-Н

г. Владивосток

**Об утверждении порядка аттестации научных работников  
ДВГИ ДВО РАН**

На основании Трудового кодекса Российской Федерации и приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 мая 2015г. №538 «Об утверждении порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Порядок проведения аттестации научных работников ДВГИ ДВО РАН (Приложение).

2. Применять указанный Порядок проведения аттестации научных работников с 01.01.2019г., до указанной даты руководствоваться Положением о порядке аттестации руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов Дальневосточного геологического института ДВО РАН, утверждённым 10 марта 2009 г.

3. Начальнику отдела кадров И.А. Дутову:

– подготовить список научных работников, подлежащих аттестации в 2019-2020 годах;

– ознакомить данных сотрудников с установленными для них перечнями показателей результативности труда согласно занимаемым должностям (Приложение).

4. Ученому секретарю О.Ю. Лихачевой:

– до 01.09.2017г. совместно с начальником информационно-технического отдела П.А. Шкурыгиным разработать информационную базу в соответствии с требованиями Порядка.

5. Назначить ученого секретаря института (Лихачева О.Ю.) уполномоченным для проверки сведений, содержащихся в информационной базе.

6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Врио директора  
к.г.-м.н.

И.А. Александров

## **Порядок проведения аттестации научных работников ДВГИ ДВО РАН**

1. Порядок проведения аттестации научных работников ДВГИ ДВО РАН определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников в ДВГИ ДВО 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 приказом Института, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

5. Решение о проведении аттестации работников, дате, месте и времени проведения аттестации принимается директором Института (уполномоченным им лицом) и доводится до сведения работников, подлежащих аттестации, не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации под подпись, а также с помощью отправки электронного сообщения работнику.

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 для должностей научных работников Институт определяет перечень количественных показателей результативности труда (приложение к настоящему Порядку), применяемый в целях проведения аттестации.

Значения соответствующих количественных показателей результативности труда устанавливаются Институтом не позднее, чем за два года до проведения очередной аттестации. Количественные показатели и их значения могут корректироваться с учетом значений, достигнутых референтной группой, в которую входит организация по результатам проведения оценки и мониторинга результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения (Постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2009 г. N 312). Для каждого из видов показателей результативности труда Институт вправе определить критерии качества результатов.

Институт в соответствии с условиями трудового договора обязан ознакомить научного работника с установленным для него перечнем количественных показателей результативности труда и критериями качества результатов.

8. Аттестация проводится путем количественной и качественной оценки результативности труда работников на основе содержащихся в информационной базе сведений о результатах трудовой деятельности работников (далее соответственно - сведения о результатах, информационная база), которая ведется в соответствии с пунктом 9 настоящего Порядка. 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 Института, ожидаемому вкладу работника в результативность Института с учетом эквивалентных показателей научных организаций референтной группы, в которую входит Институт;
- в) количественные и качественные показатели результативности труда работника, полученные им, в том числе возникающие в ходе выполнения основных научных, научно-технических проектов Института.

9. В целях проведения аттестации Институт ведет информационную базу, порядок ведения которой и состав содержащихся в ней сведений определяются Институтом с учетом требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.

Сведения о результатах вносятся в информационную базу непосредственно самим работником по мере необходимости, в том числе при получении новых результатов. За 10 дней до проведения аттестации, доступ в

информационную базу аттестуемому сотруднику ограничивается возможностью только просмотра данных (без редактирования).

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 выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, некоммерческих организаций, являющихся получателями и (или) заинтересованными в результатах (продукции) организации, 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 уполномоченный работник Института, обеспечивающий проверку сведений о результатах работы аттестуемых в информационной базе в соответствии с **пунктом 9** настоящего Порядка.

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

11. Уполномоченный работник Института при проведении аттестации проверяет корректность внесенных в информационную базу сведений, и проводит сопоставление достигнутых количественных показателей результативности труда, количественным показателям результативности труда, установленным для работника в перечне согласно **пункту 7** настоящего Порядка.

В случае если при сопоставлении 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 Института 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 решением в течение 10 календарных дней с момента принятия решения направляется работнику и размещается организацией 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.

Приложение  
к Порядку проведения аттестации  
научных работников ДВГИ ДВО РАН

**Перечень  
количественных показателей результативности труда научных работников ДВГИ ДВО РАН**

N п/п	Количественный показатель результативности труда научных работников	Единица измерен ия	Характеристика показателя	Показатели качества
1.	Число публикаций работника, индексируемых в русских и международных информационно- аналитических системах научного цитирования	шт.	<p>Наличие за последние 5 лет:</p> <p>для должности главного научного сотрудника – не менее 10 научных трудов, из которых в <math>\geq 5</math> сотрудник является первым автором;</p> <p>для должности ведущего научного сотрудника – не менее 7 научных трудов, из которых в <math>\geq 3</math> сотрудник является первым автором;</p> <p>для должности старшего научного сотрудника – не менее 5 научных трудов, из которых в <math>\geq 1</math> сотрудник является первым автором;</p> <p>для должности научного сотрудника – не менее 3 научных трудов.</p> <p>Для должности младшего научного сотрудника, – наличие не менее 1 публикации за последние 5 лет, в которой сотрудник является первым автором.</p>	<p>Статьи в рецензируемых русских и международных журналах, индексируемых в базах данных РИНЦ, Web of Science, Scopus.</p> <p>Статьи в рецензируемых русских и международных журналах.</p>

2.	Общее количество опубликованных научных произведений	шт.	<p>Научные монографии, учебники, научные словари, имеющие международный книжный номер ISBN.</p> <p>Нижний порог показателя не установлен, при этом, в случае наличия, опубликованные научные произведения сотрудника включаются в число научных трудов показателя №1.</p>	
3.	Количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах	шт.	<p>Результаты, на которые получены документы, подтверждающие исключительное право (патенты на изобретение, полезную модель, промышленный образец, селекционные достижения). Одним из правообладателей должен быть ДВГИ ДВО РАН.</p> <p>Нижний порог показателя не установлен, при этом, в случае наличия, патенты, автором которых является сотрудник, включаются в число научных трудов показателя №1.</p>	Показателями качества могут являться наличие государственной регистрации и правовой охраны в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также использование результатов, полученных работником и (или) при его участии.
4.	Численность лиц, освоивших образовательные программы высшего образования - программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), защитивших научно-квалификационную работу (диссертацию) на соискание ученой степени кандидата наук	чел.	<p>Для должности главного научного сотрудника:</p> <p>наличие за последние 5 лет не менее 1 человека, защитившего научно-квалификационную работу (диссертацию) на соискание ученой степени кандидата наук под руководством сотрудника.</p>	

5.	Влияние работника на привлечение финансовых ресурсов в организацию	шт.	Наличие за последние 5 лет: для должностей главного научного сотрудника и ведущего научного сотрудника – руководства исследованиями по российским и международным проектам (грантам) - не менее 1 проекта (гранта); для должности старшего научного сотрудника – участие в качестве ответственного исполнителя работ по российским и международным проектам (грантам) – не менее 1 проекта (гранта).	Проекты РФФИ, РНФ и других фондов; программы фундаментальных исследований РАН и ее отделений; федеральные целевые программы; программы Минобрнауки России; региональные, российские и международные контракты (договоры, соглашения).
----	--	-----	--	---