

Приложение № 1  
к приказу ПФИЦ УрО РАН  
от «29» мая 2017 г. № 7.1

Директор Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки Пермский  
Федеральный исследовательский центр  
Уральского отделения Российской академии  
наук (ПФИЦ УрО РАН)

Доктор технических наук, профессор,  
ПФИЦ УрО РАН



/А.А. Барях/

2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ  
НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ ПЕРМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР УРАЛЬСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ  
АКАДЕМИИ НАУК  
(ПФИЦ УрО РАН)**

**1. Общие положения**

1. Порядок проведения аттестации научных работников определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации научных работников ПФИЦ УрО РАН (далее – Центр), осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность.

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 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 Центра (уполномоченным им лицом) или

руководителя обособленного подразделения (филиала) и доводится до сведения работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации способом, принятым в организации, в том числе под роспись, 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 организации;

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

7. В целях проведения аттестации для каждого научного работника организация определяет основные задачи, а также на основании примерного перечня количественных показателей результативности труда (приложение к настоящему Порядку) устанавливает индивидуальный перечень количественных показателей результативности труда, применяемый в целях проведения аттестации.

Значения соответствующих количественных показателей результативности труда устанавливаются организацией не позднее чем за два года до проведения очередной аттестации, с учетом значений, достигнутых референтной группой, в которую входит организация 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). Для каждого из видов показателей результативности труда научная организация вправе определить критерии качества результатов.

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

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 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 организации;

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 целях проведения аттестации организация ведет информационную базу, порядок

ведения которой и состав содержащихся в ней сведений определяются организацией самостоятельно 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 уполномоченным работником организации и (или) непосредственно самим работником по мере необходимости, в том числе при получении новых результатов.

Сведения о результатах могут быть получены организацией 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 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 в организацию с просьбой об устранении неточностей и (или) внести изменения самостоятельно. Указанную проверку, а при необходимости корректировку сведений, содержащихся в информационной базе, работник обеспечивает в течение 20 календарных дней со дня оповещения его о проведении аттестации.

10. Для проведения аттестации в организации 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 руководитель организации, 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 руководитель организации.

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 организации, обеспечивающий внесение сведений о результатах в информационную базу в соответствии с пунктом 9 настоящего Порядка.

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

11. Уполномоченный работник организации при проведении аттестации проводит сопоставление достигнутых количественных показателей результативности труда количественным показателям результативности труда, установленным для работника в индивидуальном 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 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 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.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА  
НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ ПФИЦ УрО РАН**

N п/п	Количественный показатель результативности труда научных работников	Значение показателя (за пять полных календарных лет, предшествующих дате проведения аттестации)					
		Зав. лабораторией	Главный научный сотрудник	Ведущий научный сотрудник	Старший научный сотрудник	Научный сотрудник	Младший научный сотрудник
1.	Число публикаций работника, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ). Учитываются все рецензируемые публикации, в т.ч. статьи, обзоры, тезисы докладов, материалы конференций, размещенные с указанием основного места работы.	≥ __*р	≥ 2.5*р	≥ 2,1*р	≥ 1.6*р	≥ 1.2*р	≥ 0.9*р
		р – доля ставки, занимаемой работником в соответствии с трудовым договором; При участии работника в получении коллективного результата (соавторство) в расчет берется доля его участия в данном показателе.					
2.	Общее количество опубликованных научных произведений (научные монографии, переводы монографий, научные словари, имеющие международный книжный номер ISBN, подготовленные под редакцией, при авторстве или соавторстве работника)						

3.	Количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений (экспертизы, выполненные по заказу органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций)						
4.	Участие в научных конференциях в качестве докладчика						
5.	Наличие патентов						

6.	Руководство научными грантами, договорами, проектами						
7.	Численность лиц, освоивших образовательную программу высшего образования - программу магистратуры, и успешно защитивших выпускную квалификационную работу (магистерскую диссертацию)						
8.	Численность лиц, освоивших образовательные программы высшего образования - программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (докторантуре), и защитивших научно-квалификационную работу (диссертацию) на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук						

9.	Влияние работника на привлечение финансовых ресурсов в ПФИЦ УрО РАН (тыс. руб.)						
10.	Другие результаты научной деятельности						



**ПЕРЕЧЕНЬ СВЕДЕНИЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ ПФИЦ УрО РАН,  
предоставляемых в информационную базу данных**

1/2. Список рецензируемых публикаций за отчетный период (статьи, обзоры, тезисы доклады, материалы конференций), размещенные в различных российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования.  
По каждой публикации предоставляются следующие данные:

- – название публикации;
- – полный список авторов;
- – название журнала;
- – шифр ISBN (для монографий);
- – год публикации;
- – том, выпуск, страница.

3. Список проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений:

- – название материала для экспертизы;
- – организация, представляющая материал.

4. Список докладов на конференциях.

По каждому докладу предоставляются следующие данные:

- – название доклада;
- – полный список авторов;
- – год проведения конференции;
- – статус конференции (Российская/Международная);
- – название конференции.

5. Список, зарегистрированный в установленном порядке, патентов.

По каждому патенту предоставляются следующие данные:

- – название изобретения;
- – полный список авторов;
- – номер патента;
- – дата публикации.

6. Сведения о руководстве грантами, проектами и программами.

По каждой позиции предоставляются следующие данные:

- – тема проекта или контракта;
- – внутренний номер или шифр контракта;
- – период реализации.

7/8. Руководство соискателями.

По каждому соискателю предоставляются следующие данные:

- – наименование диссертации;
- – научные руководители;
- – ФИО диссертанта;
- – год защиты.

9. Указывается объем средств, полученных при участии работника, в том числе:

- на конкурсной основе, как из бюджетных, так и внебюджетных источников;
- в форме договоров на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- от распоряжения полученными ранее результатами интеллектуальной деятельности по договорам лицензирования, отчуждения исключительных прав.