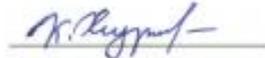


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
ППО ИФ ДНЦ РАН
к.ф.-м.н. Хизриев К. Ш.



«18» октября 2016 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ИФ ДНЦ РАН,
член-корреспондент РАН
А.К. Муртазаев



«18» октября 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ПОСТОЯННОЙ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ И РЕГЛАМЕНТЕ ЕЕ РАБОТЫ

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Институт физики им. Х.И. Амирханова ДНЦ РАН

1. Аттестационная комиссия Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт физики им. Х.И. Амирханова ДНЦ РАН образуется на постоянной основе и осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением.
2. Настоящее Положение об аттестационной комиссии по проведению аттестации работников замещающих должности научных сотрудников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт физики им. Х.И. Амирханова ДНЦ РАН (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 мая 2015 г. N 538 "Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников", письмом ФАНО России от 01.10.2015 года № 007-18.5-15/1621 и определяет порядок формирования и работы постоянной аттестационной комиссии (далее – Комиссия) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт физики им. Х.И. Амирханова ДНЦ РАН (далее - институт) для подтверждения соответствия работников занимаемым им должностям научных сотрудников на основе оценки результатов их профессиональной научной и научно-исследовательской деятельности, а так же регламентирования работы аттестационной комиссии института.
3. В своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 мая 2015 г. N 538 "Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников", письмом ФАНО России от 01.10.2015 года № 007-18.5-15/1621, Уставом Института и настоящим Положением.
4. Аттестационная комиссия института для проведения аттестации научных сотрудников формируется и утверждается приказом директора института. Состав конкурсной комиссии формируется с учетом необходимости исключения возможности конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

В состав конкурсной комиссии в обязательном порядке включаются: директор института; председатель профкома ППО института; ведущие ученые института и приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля.

Председателем комиссии является директор института, который из состава комиссии назначает заместителя председателя комиссии и секретаря комиссии.

1. 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.

2. Аттестация работников, перечисленных в подпунктах "в" и "г" настоящего пункта, возможна не ранее чем через один год после их выхода из указанных отпусков.
3. 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.
4. 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 под роспись, а также с помощью отправки электронного сообщения работнику.
5. 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).
6. В целях проведения аттестации для каждого научного работника институт определяет основные задачи, а также на основании примерного перечня количественных и качественных показателей результативности труда устанавливает индивидуальный перечень количественных и качественных показателей результативности труда, применяемый в целях проведения аттестации (приложение № 1 и 2 к настоящему Положению).

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

Институт в соответствии с условиями трудового договора обязан 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).

7. 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 12 настоящего Положения. При проведении такой оценки учитываются личные результаты и (или) личный вклад работника и (или) вклад возглавляемого работником подразделения (научной группы) института 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 деятельности института с учетом эквивалентных показателей научных организаций референтной группы, в которую входит институт;
 - в) количественные и качественные (статьи в журналах индексируемых в Web of Science, создание новых материалов и методов исследования, инновационная деятельность) показатели результативности труда работника, полученные им, в том числе возникающие в ходе выполнения основных научных, научно-технических проектов института.
8. В целях проведения аттестации институт ведет информационную базу, порядок ведения которой и состав содержащихся в ней сведений определяются институтом самостоятельно с учетом требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.
9. Сведения о результатах вносятся в информационную базу уполномоченным работником института и (или) непосредственно самим работником по мере необходимости, в том числе при получении новых результатов.
10. 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.
11. В целях контроля полноты и достоверности сведений о результатах, содержащиеся в информационной базе, институт обеспечивает открытость и доступность указанных сведений для работника.

12. Проверку полноты и достоверности сведений, содержащихся в информационной базе, осуществляет сам работник, который при обнаружении неактуальных сведений о себе вправе обратиться, письменно, к руководителю структурного подразделения института, с просьбой об устранении неточностей и (или) внести изменения самостоятельно. В случае конфликта интересов вопрос передается на рассмотрение и разрешение заместителю директора по науке и (или) Ученому секретарю института. 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.
13. В аттестационную комиссию представляется также отзыв об исполнении научным работником должностных обязанностей за аттестационный период, подписанный заведующим структурного подразделения. Отзыв должен содержать мотивированную оценку профессиональных, деловых и личностных качеств аттестуемого, а также результаты его профессиональной деятельности. Не позднее, чем за неделю до аттестации аттестуемого научного сотрудника знакомят с отзывом об исполнении должностных обязанностей за аттестационный период под расписку.
14. Секретарь аттестационной комиссии осуществляет подготовку заседаний аттестационной комиссии, включая организационно-техническое обеспечение деятельности конкурсной комиссии, заполнение аттестационного листа, информирование членов комиссии по всем вопросам, относящимся к их функциям, в том числе извещает лиц, принимающих участие в работе аттестационной комиссии о времени и месте проведения заседаний, ведет и оформляет протоколы заседания комиссии.
15. Секретарь комиссии при проведении аттестации проводит сопоставление достигнутых количественных показателей результативности труда, количественным показателям результативности труда, установленным для работника в индивидуальном перечне согласно пункту 7 настоящего Положения.
16. 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 и его руководителя.
17. 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).

В последнем случае аттестационная комиссия вправе сформулировать свои рекомендации для представления директору института о последующем трудоустройстве сотрудника.

18. Решение аттестационной комиссии принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии и оформляется протоколом.
19. При аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, решение аттестационной комиссии принимается в его отсутствие в общем порядке.
20. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.
21. При равенстве голосов окончательное решение принимает председательствующий на аттестационной комиссии.
22. 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 институтом в единой информационной системе по адресу "*ученые-исследователи.рф*".
23. Материалы аттестации работников передаются аттестационной комиссией руководству института не позднее 5 рабочих дней со дня проведения заседания аттестационной комиссии для организации хранения и принятия решений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
24. Работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.
25. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его директором института в установленном порядке по согласованию с представительным органом работников института (профком ППО ИФ ДНЦ РАН) и вводится в действие приказом директора института.
26. Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются и утверждаются директором института и вводятся в действие приказом директора.

**Перечень сведений, необходимых для определения результативности работы
научного работника, подлежащего аттестации**

Список трудов научного работника по разделам: публикации в рецензируемых журналах (указать количество статей индексируемых в базе данных WS и Scopus); монографии и главы в монографиях; статьи в научных сборниках и периодических научных изданиях; публикации в материалах научных мероприятиях; патенты; публикации в зарегистрированных научных электронных изданиях; препринты; научно-

популярные книги и статьи; другие публикации по вопросам профессиональной деятельности.

Список грантов, научных программ и договоров, в выполнении которых участвовал научный работник, с указанием его конкретной роли.

Сведения о личном участии научного работника в научных мероприятиях (съезды, конференции, симпозиумы и иные научные мероприятия) с указанием статуса доклада (приглашенный, пленарный, секционный, стендовый) и уровня мероприятия (международное, всероссийской, региональное).

Сведения о педагогической деятельности научного работника (чтение курсов лекций, проведение семинаров, научное руководство аспирантами и консультирование докторантов, другие виды педагогической деятельности).

Сведения о премиях и наградах за научную и педагогическую деятельность.

Сведения об участии научного работника в редакционных коллегиях научных журналов, диссертационных и научных советах.

Зав. структурным подразделением представляет в аттестационную комиссию отзыв (характеристика) об исполнении научным работником должностных обязанностей за аттестационный период. Отзыв должен содержать мотивированную оценку профессиональных, деловых и личностных качеств аттестуемого, а также результатов его профессиональной деятельности.

Не позднее, чем за неделю до аттестации аттестуемого работника знакомят с отзывом об исполнении им должностных обязанностей за аттестационный период.

Материалы представляются не менее чем за 10 дней до даты аттестации.

Приложение 2

Требования к квалификации

Заведующий лабораторией

Ученая степень доктора или кандидата наук и научный стаж не менее 5 лет.

Наличие за последние 5 лет:

- не менее 7 научных трудов, (монографий; статей, опубликованных в рецензируемых журналах; патентов на изобретения; авторских свидетельств, имеющих государственную регистрацию);
- участие в российских и зарубежных конференциях;
- участие в качестве руководителя или ответственного исполнителя работ по разделам программ фундаментальных исследований РАН и ее отделений, научным грантам РФФИ и РНФ, зарубежных и международных фондов, федеральных программ и программ Минобрнауки России, российским или международным контрактам (договорам, соглашениям).
- участие в подготовке научных кадров и в обучении аспирантов и магистров.

Главный научный сотрудник

Ученая степень доктора наук.

Наличие за последние 5 лет:

- не менее 10 научных трудов (монографий, статей в рецензируемых журналах, патентов на изобретения, авторских свидетельств, имеющих госрегистрацию);
- участие в качестве руководителя или ответственного исполнителя работ по разделам программ фундаментальных исследований РАН и ее отделений, научным грантам РФФИ и РНФ, зарубежных и международных фондов, федеральных программ и программ Минобрнауки России, российским или международным контрактам (договорам, соглашениям).
- участие в российских и зарубежных конференциях;
- участие в подготовке научных кадров и в обучении аспирантов и магистров.

Ведущий научный сотрудник

Ученая степень доктора наук. В исключительных случаях, кандидата наук со стажем научной работы после присвоения учёной степени не менее 5 лет.

Наличие за последние 5 лет:

- не менее 7 научных трудов (монографий, статей в рецензируемых журналах, патентов на изобретения, авторских свидетельств, имеющих госрегистрацию);
- участие в российских и зарубежных конференциях;
- участие в качестве руководителя или ответственного исполнителя работ по разделам программ фундаментальных исследований РАН и ее отделений, научным грантам РФФИ и РНФ, зарубежных и международных фондов, федеральных программ и программ Минобрнауки России, российским или международным контрактам (договорам, соглашениям).
- участие в подготовке научных кадров и в обучении аспирантов и магистров.

Старший научный сотрудник

Ученая степень доктора или кандидата наук. В исключительных случаях высшее профессиональное образование и стаж научной работы не менее 7 лет.

Наличие за последние 5 лет:

- не менее 5 научных трудов (монографий, статей в рецензируемых журналах, патентов на изобретения, авторских свидетельств, имеющих государственную регистрацию);
- участие в российских и зарубежных конференциях;
- участие в качестве руководителя или ответственного исполнителя работ по разделам программ фундаментальных исследований РАН и ее отделений, научным грантам РФФИ и РНФ, зарубежных и международных фондов, федеральных программ и программ Минобрнауки России, российским или международным контрактам (договорам, соглашениям).
- участие в педагогической деятельности.

Научный сотрудник

Ученая степень кандидата наук или окончание аспирантуры или высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет.

Наличие за последние 5 лет не менее 3 научных трудов (монографий, статей в рецензируемых журналах и сборниках, патентов на изобретения, авторских свидетельств, имеющих государственную регистрацию).

Участие за последние 5 лет:

- в российских и зарубежных конференциях;
- в числе исполнителей работ по программам фундаментальных исследований РАН и ее отделений, научным грантам РФФИ и РНФ, зарубежных и международных фондов, федеральных программ и программ Минобрнауки России, российским или международным контрактам (договорам, соглашениям).
- участие в педагогической деятельности.

Младший научный сотрудник

Высшее профессиональное образование и опыт работы по соответствующей специальности, в том числе опыт научной работы в период обучения.

Наличие публикаций, участие в числе авторов докладов в научных совещаниях, семинарах, молодежных конференциях российского или институтского масштаба.