

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт Дальнего Востока Российской академии наук
(ИДВ РАН)

П Р И К А З

«23» марта 2022 г.

№ 16

г. Москва

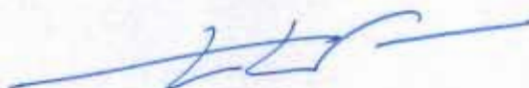
Об утверждении Положения
о порядке проведения аттестации научных работников

В соответствии с Порядком проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2021 г. № 714 (зарегистрирован в Минюсте России 21 сентября 2021 г., регистрационный № 65063),

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке проведения аттестации научных работников Института Дальнего Востока Российской академии наук (ИДВ РАН).
2. Руководителям научных подразделений ИДВ РАН ознакомить подчиненных научных работников с настоящим приказом.
3. Разместить настоящий приказ на официальном сайте ИДВ РАН.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



К.В. Бабаев

Утверждено
приказом ИДВ РАН

от «23» апреля 2022 г. № 16

Положение
о порядке проведения аттестации научных работников
Института Дальнего Востока Российской академии наук (ИДВ РАН)

1. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников в Институте Дальнего Востока Российской академии наук (далее соответственно - Порядок, Работники (Работник), ИДВ РАН).

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) 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 соответствующим локальным нормативным актом ИДВ РАН, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет¹.

5. Решение о проведении аттестации Работников, дате, месте и времени ее проведения принимается директором ИДВ РАН (уполномоченным им лицом) и доводится до сведения Работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации способом, принятым в ИДВ РАН, в том числе под роспись, а также с помощью отправки Работникам электронного сообщения.

6. При проведении аттестации Работников объективно оцениваются:

- результаты их научной деятельности 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 ИДВ РАН;

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

7. В целях проведения аттестации для каждого Работника определяются основные задачи, а также на основании примерного перечня количественных показателей результативности труда устанавливается индивидуальный перечень количественных показателей результативности труда, применяемый в целях проведения аттестации.

Значения соответствующих количественных показателей результативности труда устанавливаются не позднее чем за два года до проведения очередной аттестации.

Для каждого из видов показателей результативности труда ИДВ РАН вправе определить критерии качества результатов.

Работники в обязательном порядке должны быть ознакомлены с их индивидуальными перечнями количественных показателей результативности труда и критериями качества результатов.

Количественные показатели результативности труда могут быть достигнуты лично 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 о результатах трудовой деятельности Работников (далее соответственно - сведения о результатах, информационная база), которая ведется в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения. 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 ИДВ РАН;

б) соответствие количественных и качественных показателей результативности труда Работника целям и задачам ИДВ РАН, а также ожидаемому вкладу Работника в результативность ИДВ РАН;

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

9. В целях проведения аттестации ИДВ РАН ведет информационную базу, порядок ведения которой и состав содержащихся в ней сведений определяются ИДВ РАН 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 ИДВ РАН (далее - уполномоченный работник) и (или) непосредственно самим Работником по мере необходимости, в том числе при получении новых результатов.

Сведения о результатах могут быть получены ИДВ РАН 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, содержащихся 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 с просьбой об устранении неточностей и (или) внести изменения самостоятельно. Указанную проверку, а при необходимости и 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 ИДВ РАН 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 включаются директор ИДВ РАН, работники ИДВ РАН, представители выборного органа первичной профсоюзной организации ИДВ РАН, а также могут быть включены представители некоммерческих организаций, являющихся получателями и (или) заинтересованными в результатах (продукции) ИДВ РАН, и ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля.

Председателем аттестационной комиссии является директор ИДВ РАН.

В случае временного отсутствия (болезнь, отпуск, командировка и другие уважительные причины) председателя аттестационной комиссии его полномочия осуществляет заместитель председателя аттестационной комиссии.

Функции секретаря аттестационной комиссии исполняет уполномоченный работник ИДВ РАН на основании соответствующего приказа ИДВ РАН.

Положение об аттестационной комиссии, ее персональный состав и порядок работы определяются ИДВ РАН и размещаются на официальном сайте ИДВ РАН в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11. Уполномоченный работник при проведении аттестации 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 соответствует занимаемой должности.

¹ Часть седьмая статьи 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации