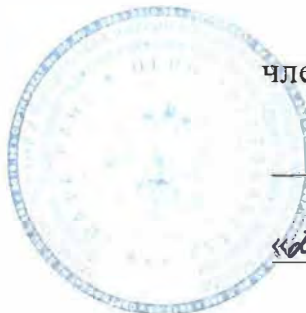


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ АФРИКИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИАфр РАН)**


ПРИНЯТО

Решением Ученого совета
ИАфр РАН
Протокол № 6
От «17» октября 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ИАфр РАН,
член-корреспондент РАН


И.О. Абрамова
«20» октября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профкома ИАфр РАН




Е.В. Харитонова
«20» октября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об аттестационной комиссии и порядке проведения аттестации
работников, занимающих должности научных работников**

**Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Институт Африки Российской
академии наук (ИАфр РАН)**

Настоящее Положение об аттестационной комиссии и порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт Африки Российской академии наук (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Порядком проведения аттестации работников, занимающих должности

научных работников (далее работники), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 августа 2021 г., № 714, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт Африки Российской академии наук (ИАфр РАН), определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников в ИАфр РАН (далее соответственно — Порядок, работники, ИАфр 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 и настоящего пункта, возможна не ранее чем через один год после их выхода из указанных отпусков.

4. Аттестация проводится в сроки, определяемые локальным нормативным актом организации, 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 ее проведения принимается директором ИАфр 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 ИАФр РАН, 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 работника ИАФр РАН определяет основные задачи, а также устанавливает индивидуальный перечень количественных показателей результативности труда (Приложение к Положению), 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 ИАФр РАН, 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. № 312 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, № 15, ст. 1841; 2019, № 25, ст. 3252). Для каждого из видов показателей результативности труда организация вправе определить критерии качества результатов.

ИАФР РАН в соответствии с условиями трудового договора обязан ознакомить работника с установленным для него индивидуальным перечнем 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 сведений о результатах трудовой деятельности работников (далее соответственно сведения о результатах, информационная база), которая ведется в соответствии с пунктом 9 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 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 ИАФР РАН 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 ИАфр РАН (далее уполномоченный работник 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, 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 в ИАфр РАН 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 ИАфр 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 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 директор ИАФР РАН.

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

Функции секретаря аттестационной комиссии исполняет уполномоченный работник организации, указанный в пункте 9 Положения.

Положение об аттестационной комиссии, ее персональный 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 Порядка.

В случае, если при сопоставлении установлено достижение (превышение) запланированных количественных показателей результативности труда, работник соответствует занимаемой должности.

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 присутствует не менее двух третей ее членов.

При равенстве голосов окончательное решение принимает председательствующий на заседании 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 решении, в течение 10 календарных дней с даты принятия решения направляется работнику и размещается организацией в единой информационной системе в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу: «<http://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 Положению об аттестационной комиссии и порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт Африки Российской академии наук (ИАФР РАН)

Перечень количественных показателей результативности труда.

Должность	Квалификация	Базовые показатели за 5 лет (полная ставка)
Младший научный сотрудник	*Высшее профессиональное образование	- 1 публикация в журналах, входящих в базы данных «Белый список» или RSCI - 3 публикации в журналах «Перечня ВАК», в т.ч. в журнале «Ученые записки Института Африки РАН» - участие в научно-организационной работе Института - 1 доклад на международной конференции - 3 доклада на российских конференциях
Научный сотрудник	*Высшее профессиональное образование; *Наличие научных публикаций	- 3 публикации в журналах, входящих в базы данных «Белый список» или RSCI - 3 публикации в журналах «Перечня ВАК», в т.ч. в журнале «Ученые записки Института Африки РАН»

		<ul style="list-style-type: none"> - участие в коллективных трудах Института - участие в научно-организационной работе Института - 2 доклада на международных конференциях - 4 доклада на российских конференциях
Старший научный сотрудник	*Ученая степень кандидата наук по заявленной специальности (в исключительных случаях – высшее профессиональное образование, стаж работы по заявленной специальности не менее 5 лет; наличие научных публикаций)	<ul style="list-style-type: none"> - 5 публикаций в журналах, входящих в базы данных «Белый список» или RSCI - 3 публикации в журналах «Перечня ВАК», в т.ч. в журнале «Ученые записки Института Африки РАН» - участие в коллективных трудах Института - участие в подготовке аналитических материалов (в том числе актуальных комментариев) в интересах государственных органов РФ - 3 доклада на международных конференциях - 5 докладов на российских конференциях
Ведущий научный сотрудник	*Ученая степень доктора наук по заявленной	<ul style="list-style-type: none"> - 6 публикаций в журналах, входящих в

	<p>специальности (в исключительных случаях – кандидата наук со стажем работы по заявленной специальности после присвоения ученой степени не менее 5 лет);</p> <p>*Наличие не менее 1 индивидуальной монографии</p>	<p>базы данных «Белый список» или RSCI</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 публикации в журналах «Перечня ВАК», в т.ч. в журнале «Ученые записки Института Африки РАН» - участие в коллективных трудах и других проектах Института, в т.ч. в качестве руководителя - подготовка аналитических материалов (в том числе актуальных комментариев) в интересах государственных органов РФ - организация и модерирование секций на конференциях - 5 докладов на международных конференциях - 6 докладов на российских конференциях
<p>Главный научный сотрудник</p>	<p>*Ученая степень доктора наук;</p> <p>*Наличие не менее 2-х индивидуальных монографий</p>	<ul style="list-style-type: none"> - публикация или представление в значительной степени готовности индивидуальной монографии - 7 публикаций в журналах, входящих в базы данных «Белый список» или RSCI - 3 публикации в журналах «Перечня ВАК», в т.ч. в журнале

		<p>«Ученые записки Института Африки РАН»</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в коллективных трудах и других проектах Института, в т.ч. в качестве руководителя - подготовка аналитических материалов (в т.ч. актуальных комментариев) в интересах государственных органов РФ - организация и модерирование секций на международных конференциях - 7 докладов на международных конференциях - 7 докладов на российских конференциях
<p>Ведущий (старший) научный сотрудник – заведующий Научным центром</p>	<p>*Ученая степень доктора (кандидата) наук; *Стаж работы по заявленной специальности не менее 5 лет</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 3 статьи в журналах, входящих в базы данных «Белый список» или RSCI - 2 статьи в журналах «Перечня ВАК», в т.ч. в журнале «Ученые записки Института Африки РАН» - участие в коллективных трудах и других проектах Института, в т.ч. в качестве руководителя и ответственного редактора

		<ul style="list-style-type: none">- подготовка аналитических материалов (в т.ч. актуальных комментариев) в интересах государственных органов РФ- организация и модерирование секций на конференциях- 4 доклада на международных конференциях- 5 докладов на российских конференциях
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------