

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом врио директора  
**ИКВС УрО РАН**  
**№ 03 от 29.01.2021 г.**

**Положение об эффективном контракте научных сотрудников  
ИКВС УрО РАН – обособленного структурного подразделения  
ОФИЦ УрО РАН**

1. Положение об эффективном контракте научных сотрудников ИКВС УрО РАН – обособленного структурного подразделения ОФИЦ УрО РАН (далее – Положение) разработано с целью оценки эффективности труда научных сотрудников, работающих в ИКВС УрО РАН (далее – Институт) по основному месту работы или по совместительству, и избранных по конкурсу на вакантные должности:

- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник.

– заведующий лабораторией или центром коллективного пользования научным оборудованием (далее – ЦКП);

2. Данным Положением вводятся квалификационные требования к должностям научных сотрудников (далее – квалификационные требования), которые используются для оценки эффективности труда научных сотрудников, а также для проведения конкурса на замещение вакантных должностей научных сотрудников в ИКВС УрО РАН.

3. Квалификационные требования указываются в соответствующем разделе трудового договора с каждым научным сотрудником Института и используются для оценки эффективности его труда.

4. При объявлении конкурса на замещение вакантных должностей научных сотрудников Института требования к претенденту должны быть не ниже, чем квалификационные требования по соответствующей должности, установленные данным Положением.

5. С целью оценки эффективности труда в рамках трудового договора каждый научный сотрудник, за исключением категорий научных сотрудников перечисленных ниже, не позднее, чем за два месяца до даты окончания действия трудового договора выступает с итоговым отчетом о своей работе на заседании Ученого совета ИКВС УрО РАН (далее – Ученый совет). Форма и

длительность отчета устанавливаются Ученым советом. Итоговый отчет представляется в письменном виде с отзывом заведующего лабораторией или ЦКП (для заведующих подразделениями – с отзывом руководителя Института).

6. Освобождаются от итогового отчета научные сотрудники, не избиравшиеся по конкурсу, в том числе:

- работающие по совместительству и принятые на срок не более одного года;
- принятые на работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

7. По итогам обсуждения отчета на заседании Ученый совет принимает решение о выполнении или не выполнении условий эффективного контракта каждым научным сотрудником, и рекомендует или не рекомендует ему избираться по конкурсу на следующий срок. Ученый совет может рекомендовать руководителю Института объявление конкурса на более высокую должность в случае соответствия итогового отчета сотрудника квалификационным требованиям более высокой должности. В случае несоответствия сотрудника квалификационным требованиям по занимаемой должности Ученый совет может рекомендовать руководителю Института объявление конкурса на более низкую должность. В обоих случаях, рекомендуя проведение конкурса на более высокую или более низкую должность, Ученый совет даёт обоснование своей рекомендации.

8. Ученый совет принимает решение о выполнении условий эффективного контракта каждым научным сотрудником, и целесообразности его участия в конкурсе на следующий срок, а также другие персональные решения, путем тайного голосования.

9. При оценке соответствия количественным параметрам квалификационных требований результаты работы сотрудника учитываются пропорционально периоду отработанному времени и занимаемой ставке. В отработанное время не включаются длительные периоды (более одного месяца) командировок, обучения с отрывом от производства, находления на листе нетрудоспособности, и отпуска по уходу за ребенком.

10. Лица, замещающие должности научных сотрудников, за исключением указанных в п. 7 настоящего Положения, через два года с момента начала работы по трудовому договору или с момента последнего отчета, представляют промежуточный отчет о своей работе в письменном виде с отзывом заведующего лабораторией или ЦКП (для заведующих подразделениями – с отзывом руководителя Института). Промежуточный

отчет рассматривается и обсуждается на заседании Ученого совета. Форма и длительность отчета устанавливаются Ученым советом. По итогам рассмотрения промежуточного отчета и отзыва руководителя подразделения Ученый совет одобряет или не одобряет выполненную работу и дает рекомендации научному сотруднику и его руководителю.

11. Сотрудники, претендующие на более высокую должность, по согласованию с руководителем Института и председателем Ученого совета представляют промежуточный отчет о своей работе и отзыв руководителя подразделения на заседании Ученого совета не позднее, чем за два месяца до даты объявления конкурса на соответствующую должность. По итогам рассмотрения промежуточного отчета и отзыва руководителя подразделения Ученый совет одобряет или не одобряет выполненную работу, а также рекомендует или не рекомендует проведение конкурса на более высокую должность. Ученый совет даёт обоснование своей рекомендации.

12. Квалификационные требования к должностям научных сотрудников Института.

### **12. 1. Главный научный сотрудник.**

Ученая степень доктора наук.

Наличие за последние 5 лет:

- не менее 10 научных трудов (монографий, статей в журналах, входящих в базы данных RSCI, Web of Science Core Collection, Scopus, патентов на изобретения);
- руководство исследованиями по самостоятельным темам в институте, российским и международным программам (грантам), в т.ч. грантам научных фондов, программам фундаментальных исследований РАН и ее отделений, федеральным программам и программам Минобрнауки России, российским или международным контрактам (договорам, соглашениям);
- доклады на российских и международных научных конференциях (симпозиумах).

### **12. 2. Ведущий научный сотрудник.**

Ученая степень доктора наук или кандидата наук со стажем научной работы не менее 5 лет после присвоения ученой степени.

Наличие за последние 5 лет:

- не менее 7 научных трудов (монографий, статей в журналах, входящих в базы данных RSCI, Web of Science Core Collection, Scopus, патентов на изобретения);
- доклады на российских или международных научных конференциях (симпозиумах);

- руководство работами или участие в грантах научных фондов, программах фундаментальных исследований РАН и ее отделений, федеральных программах и программах Минобрнауки России, российских или международных контрактах (договорах, соглашениях).

#### **12. 3. Старший научный сотрудник.**

Ученая степень доктора или кандидата наук.

Наличие за последние 5 лет:

- не менее 5 научных трудов (монографий, статей в журналах, входящих в базы данных RSCI, Web of Science Core Collection, Scopus, патентов на изобретения);

- участие в работах по программам фундаментальных исследований РАН и ее отделений, грантам научных фондов, федеральным программам и программам Минобрнауки России, российским или международным контрактам (договорам, соглашениям);

- доклады на российских или международных научных конференциях (симпозиумах).

#### **12. 4. Научный сотрудник.**

Ученая степень кандидата наук, или, в виде исключения, без ученой степени при наличии высшего образования со стажем научной работы не менее 5 лет, включая время обучения в аспирантуре.

Наличие за последние 5 лет:

- не менее 3 научных трудов (монографий, статей в журналах, входящих в базы данных RSCI, Web of Science Core Collection, Scopus, патентов на изобретения);

- доклады на российских или международных научных конференциях (симпозиумах);

- участие в работах по программам фундаментальных исследований РАН и ее отделений, грантам научных фондов, федеральных программам и программам Минобрнауки России, российским или международным контрактам (договорам, соглашениям).

#### **12. 5. Младший научный сотрудник.**

Ученая степень кандидата наук или без ученой степени.

Наличие за последние 5 лет:

- опыт работы по соответствующей специальности, в том числе опыт научной работы в период обучения;

- любая научная публикация;

- участие в числе авторов докладов в научных совещаниях, семинарах, вебинарах, молодежных конференциях российского, регионального или институтского масштаба.

## **12. 6. Заведующий лабораторией или ЦКП.**

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

Наличие за последние 5 лет:

- не менее 7 научных трудов (монографий, статей в журналах, входящих в базы данных RSCI, Web of Science Core Collection, Scopus, патентов на изобретения);
- доклады на российских или международных научных конференциях (симпозиумах);
- руководство работами или участие в грантах научных фондов, программах фундаментальных исследований РАН и ее отделений, федеральных программах и программах Минобрнауки России, российских или международных контрактах (договорах, соглашениях).

13. В список научных трудов для целей оценки соответствия квалификационным требованиям в рамках эффективного контракта не включаются: публикации докладов и тезисы конференций; учебники, учебные пособия и учебно-методические работы; рецензии и отзывы; публикации в сборниках; статьи не имеющие DOI; статьи в журналах не индексируемых в базах данных RSCI, Web of Science Core Collection, Scopus; зарегистрированные программы для ЭВМ и базы данных; публикации, в которых отсутствует аффилиация Института; публикации не вошедшие в итоговые отчеты Института за предыдущие годы; публикации по тематике, не входящей в основные направления деятельности Института (микробиология, имmunология).

14. Для целей оценки соответствия квалификационным требованиям статья, опубликованная в журнале индексируемом Web of Science Core Collection I и II квартили по Journal Citation Reports (JCR) учитывается как две публикации.