

Утверждено и введено в действие:

Согласовано:

приказом врио ректора ЕГУ им. И.А. Бунина
от «30» июня 2023 г. № 159

с профкомом первичной профсоюзной органи-
зации обучающихся Елецкого государственного
университета им. И.А. Бунина «Професси-
онального союза работников народного обра-
зования и науки Российской Федерации»

Врио ректора ЕГУ им. И.А. Булина

Р.Ю. Поляков /

Председатель профкома

/Е.Л. Лернер/

Одобрено:

Ученым советом ЕГУ им. И.А. Бунина
Протокол «29» июня 2023 г. № 12

Заместитель председателя Ученого совета
Р.Ю. Поляков/

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе рейтинговой оценки результатов научной деятельности
научных сотрудников федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования «Елецкий госу-
дарственный университет им. И.А. Бунина»

I. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Россий-
ской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О меро-
приятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Устав федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Елецкий государственный университет
им. И.А. Бунина»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. №
583 «О введении новых систем оплаты труда сотрудников федеральных бюджет-
ных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных орга-
нов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделе-
ний федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмот-
рена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее
время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда сотруд-
ников федеральных государственных учреждений»;
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и
местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муници-
пальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней ко-
миссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол
№ 11);
- Коллективный договор;

- настоящее Положение.

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда научных сотрудников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» (далее – ЕГУ им. И.А. Бунина), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

2.2. Основными задачами настоящего Положения являются:

- формирование системы материальных стимулов для научных работников, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда;
- повышение результативности и качества работы выполняемой научными работниками, создание условий для профессионального роста;
- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников;
- улучшение показателей эффективности деятельности ЕГУ им. И.А. Бунина и учет вклада в это каждого работника.

2.3. Настоящее Положение определяет:

- показатели и критерии оценки результативности деятельности научных работников;
- порядок формирования показателей и оценки результативности деятельности научных работников;
- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях трудового договора (эффективного контракта).

2.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- показатели результативности научной деятельности (ПРНД) – обобщенная характеристика определённого вида деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых обязанностей работников, выражаются в конкретных количественных величинах;
- минимальные баллы результативности научной деятельности (ПРНДмин) – показатели научной деятельности, установленные по видам научных должностей, достижение которых является обязанностью научного сотрудника;
- индивидуальный план научного работника – план работы научного сотрудника на определенный период;
- рейтинговая комиссия — комиссия, осуществляющая оценку результатов научной деятельности в соответствии с ПРНД.

III. ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ

Для успешного внедрения и функционирования системы рейтинговой оценки результатов деятельности научных работников Университета к системе рейтинга предъявляются следующие требования:

- приведение методики рейтингования к виду, позволяющему создать электронную базу данных для накопления и систематизации данных рейтинга;

- обоснованный выбор критериев, характеризующих деятельность каждого участника рейтинга;
 - использование оптимального числа критериев, характеризующих деятельность каждого участника рейтинга, их объективность и изменчивость;
 - возможность корректировки критериев и их значений;
 - заполнение индивидуального рейтинга лично преподавателем;
 - стимулирование участников рейтинга по результатам его деятельности;
 - коллективное обсуждение настоящего положения, состава критериев и их значений;
 - периодическое утверждение на заседании учёного совета критериев рейтинга и их значений, доведение до сведения коллектива.
- В рейтинге участвуют научные сотрудники.

IV. МЕТОДИКА И ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оценка результативности научной деятельности происходит по балльно-рейтинговой системе выполнения научным работником Показателей результативности научной деятельности (ПРНД) (Приложение 1)

4.2. Отчетным периодом для расчета ПРНД является календарный год.

Показатели научной активности рассчитываются за один отработанный календарный год.

4.3. Для каждой научной должности устанавливаются минимальные баллы Показателей результативности научной деятельности (ПРНДмин) (Приложение 2).

4.4. Достижение ПРНДмин является обязанностью научного работника. При не достижении научным работником ПРНДмин в течение двух отчетных лет подряд, в отношении такого научного работника проводится внеочередная аттестация

4.5. Перечень ПРНД и количество баллов ПРНДмин могут изменяться, но не чаще одного раза в год. Изменения утверждаются приказом ЕГУ им. И.А. Бунина.

4.6. Стимулирующая надбавка назначается и выплачивается научным сотрудникам, превысившим ПРНДмин за отчетный период. Расчет суммы стимулирующей надбавки производится пропорционально количеству баллов, превышающих ПРНДмин.

4.7. Работникам, принятым на работу в ЕГУ им. И.А. Бунина впервые, стимулирующая надбавка за работу в других учреждениях не назначается и не выплачивается. Стимулирующая надбавка ЕГУ им. И.А. Бунина таким работникам назначается на основе ПРНД по результатам первого года работы в ЕГУ им. И.А. Бунина с учетом выполнения индивидуального плана работы. ПРНДмин для первого года работы не устанавливается. По итогам второго года работы расчет ПРНД и назначение стимулирующих выплат производится на общих основаниях.

4.9. Работнику, работающему не на полной ставке, значения ПРНД, в том числе ПРНДмин, рассчитываются пропорционально занимаемой ставке.

4.10. В целях обеспечения достижения научным работником ПРНДмин по занимаемой должности вводятся индивидуальные планы научной работы (ИП).

В ИП указываются конкретные виды выполняемой научно-исследовательской, научно-организационной работы, работы по повышению профессионального уровня и т.д. ИП составляется на период январь-декабрь или на время действия трудового договора, в рамках одного календарного года. ИП оформляется ежегодно в двух экземплярах, утверждается руководителем подразделения, один экземпляр хранится в подразделении, второй у работника, копия индивидуального плана передается ученому секретарю. Индивидуальный план работника составляется с учетом необходимости достижения ПРНДмин и эффективных показателей работы ЕГУ им. И.А. Бунина, установленных в стратегии развития ЕГУ им. И.А. Бунина.

4.11. Оценку результатов научной деятельности осуществляет рейтинговая комиссия, состав которой утверждается приказом ректора ЕГУ им. И.А. Бунина.

4.12. Для проведения оценки научные сотрудники заполняют форму ПРНД (приложение 1) в формате excel и представляют ее руководителю подразделения на согласование.

4.13. Ответственность за достоверность представленных сведений несет работник. Контроль за своевременностью, полнотой и объективностью представленной информации возлагается на руководителей структурных подразделений (лиц, исполняющих обязанности руководителей подразделений).

4.14. Заполненная форма, подписанная сотрудником и руководителем подразделения, передается в рейтинговую комиссию вместе с материалами, подтверждающими исполнение ПРНД.

4.15. Рейтинговая комиссия осуществляет проверку достоверности представленных ПРНД. Результаты проверки ПРНД доводятся до сведения сотрудников, которые имеют право подать апелляцию на решение экспертной комиссии

4.16. Итогом оценки результативности научной деятельности являются следующие выводы рейтинговой комиссии:

- «неудовлетворительно» - баллы меньше ПРНДмин более чем на 10 % (если работник получает оценки «неудовлетворительно» стимулирующая выплата не назначается и не производится, в случае отсутствия положительной динамики в течение двух отчетных лет подряд, выносится рекомендация о применении к работнику мер в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников»);

- «хорошо» - баллы равны или превышают ПРНДмин до 40% (стимулирующая надбавка назначается и выплачивается в соответствии разделом 6 настоящего Положения);

- «отлично» - баллы выше ПРНДмин более чем на 40 % (стимулирующая надбавка назначается и выплачивается в соответствии разделом 6 настоящего Положения, сотрудник может быть рекомендован к награждению за достижения в науке, применению иных видов материальных и нематериальных поощрений, переводу на вышестоящую должность).

4.17. Решения рейтинговой комиссии фиксируются в протоколах. По результатам проведенной оценки формируется список сотрудников, имеющих право на стимулирующую надбавку, с указанием количества баллов ПРНД, превышающих

ПРНДмин.

Протокол рейтинговой комиссии для расчета стоимости одного балла и назначения стимулирующей выплаты передается в управление бухгалтерского учета и финансового контроля (БУиФК).

4.18. Расчет стоимости одного балла производит БУиФК. Выплата стимулирующих надбавок производится на основании приказа ректора ЕГУ им. И.А. Бунина. Выплаты производятся при наличии средств в фонде стимулирующих выплат не реже 1 раза в год. При отсутствии средств используются меры нематериального поощрения работников.

4.19. Сроки прохождения документов:

Представление сотрудником в экспертную комиссию ПРНД с подтверждающими документами – до 10 января года, следующего за отчетным;

Рассмотрение экспертное комиссией представленных ПРНД и доведение результатов до сотрудников – до 10 февраля;

Подача сотрудником апелляции - до 20 февраля;

Рассмотрение экспертной комиссией апелляций, формирование списка сотрудников, имеющих право на стимулирующую надбавку по результатам ПРНД, передача сведений в БУиФК – до 1 марта;

Расчет стоимости одного балла, подготовка приказа о назначении стимулирующей надбавки – до 10 марта.

V. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ

5.1. Размер стоимости одного балла в текущем отчетном периоде вычисляется по формуле:

$$СОБ = \Phi / ДКБ,$$

где СОБ – стоимость одного балла (руб);

Φ – фонд стимулирующих выплат, утвержденный ректором ЕГУ им. И.А. Бунина на отчетный период (руб);

ДКБ – общее дополнительное количество баллов, полученных всеми работниками ЕГУ им. И.А. Бунина за превышение ПРНДмин в отчетном периоде.

5.2. Размер стимулирующей надбавки за текущий отчетный период, устанавливаемой работнику, вычисляется по формуле:

$$РСН = СБНС * СОБ,$$

где РСН – размер стимулирующей надбавки за достижение показателей эффективности в текущем отчетном периоде (руб.);

СБНС – сумма баллов, полученных научным работником за превышение ПРНДмин за отчетный период;

СОБ – стоимость одного балла (руб).

5.3. Размер стоимости балла, вычисленного по формуле п.5.1, для выплаты стимулирующих надбавок в текущем периоде устанавливается приказом ректора ЕГУ им. И.А. Бунина.

5.4. В зависимости от объемов финансирования стимулирующая надбавка может выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, единовременно. Решение о порядке выплаты в конкретном году принимает ректор ЕГУ им. И.А. Бунина по представлению БУиФК.

VI. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

6.1. Стимулирующие надбавки могут быть уменьшены или отменены в одностороннем порядке при ухудшении качества выполняемой работы, нарушения сроков ее выполнения, наложения на работника дисциплинарного взыскания и т.п., а также недостаточности финансирования в течение текущего периода.

6.2. Основанием для прекращения выплаты стимулирующей надбавки так же являются:

- выявления факта предоставления работником недостоверной информации об исполнении ПРНД более чем на 20%;

- истечение периода, на который назначена стимулирующая надбавка.

6.3. При выявлении факта предоставления работником частично недостоверной информации об исполнении показателей эффективности в размере, менее чем на 20 процентов, размер надбавки снижается пропорционально уменьшению количества подтвержденных баллов с перерасчетом ранее выплаченных сумм.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем их рассмотрения и утверждения ученым советом. До заседания ученого совета по вопросу изменения и (или) дополнения Положения председатель рейтинговой комиссии может издавать письменные разъяснения по правильной трактовке норм Положения.

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ПРНД)

Направления деятельности	Показатели		Уровень сложности	Кол-во баллов	Документы, подтверждающие факт выполнения показателя	Примечание
Публикационная активность	Статья в журнале, индексируемом в базе данных	Web of Science, Scopus	Квартиль 1	50	PDF-версия публикации/ссылка на публикацию в сети Интернет	1. Сотрудник должен обязательно указать ЕГУ им. И.А. Бунина в качестве организации, являющейся основным местом работы. 2. Количество баллов делится на количество соавторов, работающих в ЕГУ им. И.А. Бунина (сторонние соавторы не учитываются). 3. Статья учитывается только один раз. 4. Сотрудник может выбрать раздел куда учитывать статью по своему усмотрению. 5. Расчет делается следующим образом 1 шаг - Статья на 1-го автора = статья / кол-во авторов ЕГУ; 2 шаг - производится суммирование статей 1-го автора в соответствии с критериями (Scopus, WoS по квартилям, ВАК, РИНЦ, сборники). Вся публикационная активность учитывается за отчетный год.
			Квартиль 2	40		
			Квартиль 3	30		
			Квартиль 4	15		
			RSCI	10		
		ВАК	Квартиль 1	30		
			Квартиль 2	10		
			Квартиль 3	5		
	РИНЦ	—	3			
	Google Scholar	—	3			
Статья в коллективной монографии	—	3	—	3		
Публикация в сборнике статей (в трудах/материалах научных мероприятий), энциклопедии, справочнике, словаре	Не более 3 публикаций в одном издании	2	—	2		
Публикация тезисов в трудах или материалах научных мероприятий	—	1	—	1		
Монография/ учебник и др.	—	30/15	—	30/15		

	Совокупная цитируемость публикаций, индексируемых в Web of Science и Scopus или РИНЦ		Одно цитирование	1/0,2	Скриншот с указанных информационно-аналитических систем научного цитирования	При заполнении данного пункта приводится совокупная цитируемость всех публикаций сотрудника независимо от года издания, рассчитываемая как полное число ссылок на работы автора за последний 1 год в указанных системах научного цитирования.
Интеллектуальная деятельность	Патент на изобретение или полезную модель	Подача заявки	—	2	Скан-копия патента, свидетельства о регистрации, заявки, зарегистрированной в ФИПС в формате PDF	1. Учитывается только результат интеллектуальной деятельности, одним из правообладателей которой является ЕГУ им. И.А. Бунина 2. Количество баллов делится на количество авторов, работающих в ЕГУ им. И.А. Бунина (сторонние соавторы не учитываются)
		Зарегистрирован в РФ	—	10		
Зарегистрирован за рубежом		—	20			
	Свидетельство о регистрации программ ЭВМ, базы данных, топология интегральных схем		—	7		
Организация выполнения государственного задания	Оформление заявок и отчетов (в том числе на вылов и использование биоресурсов, получение открытого листа, имеющих номер государственной регистрации (ЦИТИС), оформленных согласно ГОСТу).			4	PDF-версия, включающая титульный лист и список исполнителей отчета	Для ответственных исполнителей. Оформление заявок и отчетов, оформленных согласно ГОСТу.
	Участие в экспедициях		Руководитель	0,2*кол-во дней	Приказ о проведении экспедиции/ Утвержденный экспедиционный отчет в формате PDF	—
		Исполнитель	0,1*кол-во дней	—		
Привлечение дополнительных финансовых средств	Подача заявок в Фонды	Руководитель	—	3	Скриншот из систем Фондов или хозяйственного договора	Служебная записка руководителя проекта
		Исполнитель	—	1		
	Участие в хозяйственных тематических мероприятиях					

	ках, грантах		менее 500 тыс.руб.	10		подает на имя председателя РК с распределением баллов среди исполнителей согласно их вкладу при выполнении проекта
		На коллектив	от 500 до 999 тыс. руб. в год	15		
			от 1000 до 4999 тыс. руб. в год	20		
			более 5000 тыс. руб.	25		
Участие в работе научных мероприятий	Устный доклад на научных мероприятиях		за рубежом	—	3	PDF-файл программы научного мероприятия
		на территории РФ и ближнего зарубежья	—	1,5		
	Стендовый доклад		—	1		
	Ведущий секции		—	1		
	Организация научного мероприятия ЕГУ им. И.А. Бунина (обработка данных, переписка с участниками и др.)		—	1	Приказ, отчет о проведении мероприятия, служебная записка с распределением баллов	
Интеграция и популяризация в научное пространство	Победа в конкурсах регионального или всероссийского значения, научные и государственные награды, почетные звания		—	2	Скан-копия документа	Должно быть подтверждено участие в мероприятиях как сотрудника ЕГУ им. И.А. Бунина
	Публикация в Федеральных СМИ		—	2	Электронная версия публикации, документов, фотоматериалов, благодарственных писем и т.п. в любом формате	
	Публикация в региональных, областных, городских, районных СМИ	Публикация, сюжеты к новостям	1	2		
		Заметка, комментарий	1			
	Участие в работе выставки или форума, доклады, экскурсии, лекции и мастер-классы в области деятельности ЕГУ им. И.А. Бунина для студентов и школьников		—	2		
Научное рецензирование	Экспертиза (по заказу государственного или ведомственного учреждения, фонда) с выдачей экспертного заключения от ЕГУ им. И.А. Бунина		—	3	PDF-файл заключения и копия запроса	—
	Членство в редколлегии научного журнала, в том числе редакционной коллегии		—	2	PDF-файл обложки журнала за соответствующий год	—
	Редактирование и рецензирование монографий, журнальных статей и иных научных изданий		ЕГУ им. И.А. Бунина	3	Справка из редакции научного или иная заверенная форма подтверждения	—
Иные			1			

	Отзыв ведущей организации (ЕГУ им. И.А. Бунина)		—	5		—
	Отзыв официального оппонента диссертации			3	PDF-файл отзыва	
	Отзыв на автореферат			1		
Диссертационная деятельность	Защита диссертации	Докторской	—	60	PDF-автореферата или скан-копия титульного листа	—
		Кандидатской	—	30		—
	Научное консультирование или соруководство	Защищенной диссертацией	—	10		—
		Диссертацией		2		Приказ организации, где обучается студент
Научно-организационная деятельность	Администрирование, техническая и информационная поддержка	официального сайта организации	—	5	Скан-копия приказа, отчет ученого секретаря	—
		иных сайтов, относящихся к деятельности университета	—	3		—
	Повышение квалификации, стажировка продолжительностью не менее календарной недели		—	3	PDF-версия документа	Сертификат, диплом о повышении квалификации или получении дополнительного образования
	Ведение журналов на рабочем месте (оборудования, экспертиз и т.д.)			до 3	Скан-копия журнала за год, заверенная руководителем подразделения	Для оборудования обязательно указание темы, по которым проводятся исследования (Базовой темы, программы президиума или гранта).
	Помощь вспомогательным отделам		—	1	Служебная записка начальника вспомогательного отдела	Начальник вспомогательного подразделения предоставляет список в конце года с указанием ФИО сотрудника и количество баллов

Комиссия по разработке показателей эффективности научных сотрудников:

Председатель комиссии,

Зам. председателя комиссии,

**Минимальные баллы
Показателей результативности научной деятельности по должностям
(ПРНДмин)**

Должность	Минимальный показатель результативности научной деятельности *
Главный научный сотрудник	70
Ведущий научный сотрудник	50
Старший научный сотрудник	35
Научный сотрудник	25
Младший научный сотрудник	15

*ПРНДмин указан для сотрудников, работающих на условиях полной занятости, сотрудникам, работающих на условиях не полной занятости ПРНДмин рассчитывается пропорционально занимаемой ставке.

Приложение № 3

**Форма списка для установления стимулирующей надбавки
научным работникам по итогам оценки показателей результативности науч-
ной деятельности**

(приложение к протоколу заседания рейтинговой комиссии)

По итогам оценки ПРНД за отчетный период (указываются годы, за которые производи-
лась оценка) в _____ году стимулирующие надбавки могут быть установлены следующим науч-
ным работникам:

№ п/п	Ф.И.О. научного со- трудника	Должность	ПРНДмин по должности	Общее ко- личество баллов	Итоговое количе- ство баллов для назначения стиму- лирующей выплаты (превышающее ПРНДмин)
ИТОГО:					

Дата

Подписи председателя и членов рейтинговой комиссии