

ПРОЕКТ

ПОЛОЖЕНИЕ О КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КОМИССИИ ИПЭЭ РАН

1. Настоящее Положение определяет задачи и порядок деятельности Квалификационной комиссии ИПЭЭ РАН.
2. В состав комиссии входят представители научных сотрудников ИПЭЭ РАН, дирекции, профсоюза и совета молодых ученых. Персональный состав комиссии и регламент ее деятельности утверждаются приказом директора ИПЭЭ РАН по согласованию с Ученым советом.
3. Основными задачами комиссии является:
 - 3.1. Мониторинг и оценка эффективности научной работы Института, его структурных подразделений и отдельных сотрудников.
 - 3.2. Оценка результативности научной деятельности (ПРНД) научных сотрудников и определение размера стимулирующих выплат (см. **Приложение 1**).
 - 3.3. Разработка рекомендаций по совершенствованию кадрового состава и структуры Института.
4. Оценка эффективности научной работы Института, его структурных подразделений и отдельных сотрудников производится на основе ежегодного мониторинга.
 - 4.1. Ежегодный мониторинг проводится в январе-феврале в соответствии с Дополнительным соглашением к трудовому договору.
 - 4.2. Основным источником информации для оценки эффективности научной работы является библиографическая база Web of Science (Core collection)¹.
 - 4.3. Дополнительным источником информации являются анкеты подразделений (см. **Приложение 2**), которые передаются в комиссию руководителями подразделений.
 - 4.4. Для анализа данных Web of Science и анкет подразделений комиссия привлекает дополнительных технических сотрудников на добровольной или платной основе.
 - 4.5. Помимо публикационной активности, основного критерия эффективности труда, Комиссия учитывает показатели, связанные с внедрением результатов исследований в практику, повышением академической квалификации, подготовкой научных кадров высшей категории.
5. Распределение стимулирующих выплат производится комиссией на основе результатов мониторинга и в соответствии с Дополнительным соглашением к трудовому договору («эффективный контракт»)
 - 5.1. Порядок начисления стимулирующих выплат (**Приложение 1**) формируется квалификационной комиссией, обсуждается коллективом Института и его Ученым советом и утверждается директором ИПЭЭ РАН.

¹ Выбор Web of Science Core Collection в качестве основного источника информации обусловлен текущими требованиями Минобрнауки и свободным доступом к этой базе данных с IP Института.

- 5.2. По запросу руководителей подразделений им предоставляется полный доступ ко всем документам и базам данных квалификационной комиссии за текущий год.
- 5.3. ПРНД сотрудника может быть изменен по его обоснованному заявлению, поддержанному руководителем подразделения.
6. Ежегодный мониторинг и оценка эффективности научной работы Института, его структурных подразделений и отдельных сотрудников проводится вне зависимости от поступления средств на стимулирующие выплаты. Результаты мониторинга и рекомендации Комиссии докладываются на заседании Ученого Совета Института.

Приложение 1.

Порядок начисления стимулирующих выплат научным работникам ИПЭЭ РАН

1. Общие положения

- 1.1. Фонд стимулирующих выплат для научных сотрудников является частью фонда оплаты труда. Выплата стимулирующих надбавок нацелена, прежде всего, на повышение публикационной активности, т.е. качества и количества научных трудов штатных сотрудников Института. Это отвечает интересам Института, а также требованиям, предъявляемым Минобрнауки.
- 1.2. Оценка эффективности производится на основе прозрачной процедуры подсчета индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ПРНД), учитывающих вклад каждого сотрудника в единицу научной продукции и продукцию Института в целом. Информация о процедуре оценки ПРНД доводится до всех сотрудников Института.
- 1.3. Должность научного работника, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, участие в разнообразных проектах и договорах, а также научно-организационная и административная деятельность при расчете ПРНД не учитываются. Для регуляции этой деятельности в распоряжении Дирекции имеются иные, в том числе финансовые, инструменты.
- 1.4. ПРНД рассчитывается Комиссией для каждого научного сотрудника ежегодно по итогам его деятельности за 3 предыдущие года; расчет ПРНД на очередной годовой период производится не позднее конца февраля.
- 1.5. Фонд ПРНД составляет 70% от всей суммы, выделенной на стимулирующие выплаты; остальные 30% суммы составляет Специальный фонд (фонд руководителей подразделений), который распределяется Дирекцией между подразделениями для поощрения эффективных руководителей, а также научных сотрудников на усмотрение руководителей подразделений.
- 1.6. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно или с иной периодичностью, в зависимости от поступления средств в Фонд стимулирующих выплат.

2. Условия получения сотрудником стимулирующих выплат

- 2.1. Расчет ПРНД производится для всех штатных сотрудников Института (бюджетные ставки) вне зависимости от соответствия или несоответствия критериям высокой эффективности, перечисленным в пп. 5.2.3 и 5.2.4 Дополнительного соглашения к Трудовому договору.
- 2.2. Стимулирующие надбавки выплачиваются только сотрудникам, деятельность которых соответствует критериям высокой эффективности, перечисленным в пп. 5.2.3, 5.2.4 и 5.2.5 Дополнительного соглашения к Трудовому договору, а также молодым сотрудникам, у которых с момента окончания ВУЗа прошло меньше 4 лет (см. также п. 2.5).
- 2.3. Выполнение требований п. 5.2.3 Дополнительного соглашения к Трудовому договору (количество публикаций за предыдущий год) оценивается с учетом доли занимаемой научным сотрудником ставки с соответствующим понижением критерия для неполно занятых, а также с учетом качества публикации. Статьи, опубликованные в журналах из первой квартили (Q1 по Web of Science), оцениваются как две.

- 2.4. Для каждой должностной категории сотрудников, выполнивших требования пп. 5.2.3 и 5.2.4 Дополнительного соглашения к Трудовому договору, вычисляется минимальное значение ПРНД, которое служит пороговым критерием для получения стимулирующей надбавки («пороговый ПРНД»).
- 2.5. Сотрудники, не соответствующие критериям пп. 5.2.3 и 5.2.4 Дополнительного соглашения к Трудовому договору, но имеющие ПРНД выше порогового ПРНД для соответствующей категории сотрудников, получают право на стимулирующие выплаты².
- 2.6. Условия пп. 5.2.3, 5.2.4 и 5.2.5 Дополнительного соглашения к Трудовому договору и правила расчета ПРНД для выплаты стимулирующих надбавок вступают в силу с января 2019 г. [Комментарий: этот служебный пункт будет удален в окончательной редакции]

3. Определение индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных сотрудников

- 3.1. Основным показателем для расчета ПРНД служит количество и качество статей (импакт-фактор журнала, квартиль), имеющих аффилиацию ИПЭЭ РАН и опубликованных в журналах, индексируемых в базах данных Web of Science Core Collection (далее WoS) и Scopus за предыдущие **ТРИ ГОДА**.
 - 3.1.1. Годом публикации статьи считается год, указанный в выходных данных опубликованной статьи (а не год появления ее предварительной он-лайн версии).
 - 3.1.2. Качество статьи оценивается по годовому импакт-фактору журнала, а также по его квартили (Q1-Q4) в WoS, что позволяет учесть междисциплинарные различия в цитировании.
 - 3.1.3. Импакт-фактор российских журналов, индексируемых в WoS и имеющих показатель менее 0.5, принимается равным 0.5, чтобы повысить их удельный вес в итоговой оценке.³
 - 3.1.4. Импакт-фактор и квартиль журналов, входящих в базу Scopus, но не входящих в WoS, принимаются равными 0.5 и Q4, соответственно. Импакт-факторы и квартили журналов из базы данных Scopus (сайт www.scimagojr.com/journalrank.php) не принимаются во внимание.
 - 3.1.5. Статьи, опубликованные на русском языке и переведенные на другой язык, учитываются при расчете ПРНД один раз. Годом публикации такой статьи считается год публикации оригинальной версии на русском языке, значения импакт-фактора и квартили выбираются наилучшие из имеющихся в WoS вариантов статьи.

² Это условие связано с различиями в отчетных периодах, зафиксированных в Дополнительном соглашении (один год, п. 5.2.3) и в настоящем Положении (три года). В результате возможна и вероятна ситуация, когда сотрудник не выполнил требования Дополнительного соглашения (опубликовал за предыдущий год меньше статей, чем требует п. 5.2.3 Дополнительного соглашения), но за три года в целом показал результативность выше, чем сотрудники, чья эффективность критериям п. 5.2.3. отвечает. В таких случаях вступает в действие условие п. 2.5 Положения.

³ Журнал может быть включен в базу данных WoS, но еще не иметь импакт-фактора. В таком случае журналу присваивается импакт-фактор 0.5 и он относится к Q4.

3.1.6. Расчет баллов ПРНД за одну статью проводится по формуле:

$$BC = 1 + (4 / Q_{(1,2,3,4)}) + 2 * IF$$

где BC – балл за статью, $Q_{(1,2,3,4)}$ – соответствующая квартиль журнала по WoS, IF – импакт-фактор журнала в WoS⁴.

3.1.7. Индивидуальный вклад сотрудника в каждую статью (BC_i), оценивается с учетом числа всех соавторов путем деления балла за статью (BC) на квадратный корень из числа авторов статьи:

$$BC_i = BC / \sqrt{Nca}$$

где Nca – число авторов статьи (не более 10).⁵

3.1.8. Для статей в журналах 1-й квартили (Q1) за первую или последнюю позицию в списке авторов к BC_i сотрудника добавляется 2 балла. При равном вкладе двух или более первых авторов, если это указано в статье, каждому начисляется по 2 балла. Если у статьи из Q1 один автор, к BC_i сотрудника добавляется 2 балла, если два автора – каждому добавляется по 2 балла. Баллы начисляются на основе информации, предоставленной в Комиссию в соответствующем пункте анкеты.

3.1.9. Тезисы, короткие комментарии и иные краткие научные публикации объемом менее 3-х страниц, но индексируемые в WoS, оцениваются Комиссией в индивидуальном порядке на основе информации, предоставленной в соответствующем пункте анкеты.

3.2. Дополнительные баллы для расчета ПРНД начисляются за публикацию монографий, подготовку патентов, защищенные диссертации, руководство аспирантами ИПЭЭ РАН, а также молодым специалистам.

3.2.1. Отчетный период для начисления **Дополнительных баллов** составляет **ОДИН ГОД**

3.2.2. Для оценки дополнительных показателей вводится условная единица научной продукции, соответствующая количеству баллов за 1 статью с 1 автором, опубликованную в Зоологическом журнале (1 ЗЖ) (см. пункт 3.1.6):

$$1 \text{ ЗЖ} = 1 + (4/4) + 2 * 0.5 = 3 \text{ балла}$$

3.2.3. Монографии, утвержденные Ученым советом Института, оцениваются как 5 ЗЖ с учетом числа авторов. Расчет баллов за монографию (BM_i) с учетом индивидуального вклада проводится по формуле:

$$BM_i = 5 \text{ ЗЖ} / \sqrt{Nca}$$

где Nca – число соавторов (не более 10).

⁴ Например, статья в журнале из 2-й квартили с импакт-фактором 1.5 получит $BC = 1 + (4 / 2) + 2 * 1.5 = 6$ баллов.

⁵ При большом числе соавторов балл за статью даже в очень хорошем журнале может стать неприемлемо низким. Извлечение корня и установление максимального числа соавторов отчасти компенсирует этот эффект.

3.2.4. Глава в монографии (БМГ_i) оценивается с учетом числа глав в монографии (N_г):

$$\text{БМГ}_i = 5 \text{ ЗЖ} / (N_g * \sqrt{N_{ca}})$$

- 3.2.5. Если авторы монографий или глав в монографиях считают, что их публикации заслуживают более высокой, чем «стандартная», оценки, они могут обратиться в Комиссию с соответствующим заявлением и обоснованием. По результатам экспертизы Комиссия может повысить или понизить окончательную оценку.
- 3.2.6. Авторы изданных за рубежом монографий или глав в монографиях, не прошедших процедуру утверждения Ученым советом ИПЭЭ РАН, могут подать заявку на проведение экспертизы и оценки научной значимости монографии. По результатам экспертизы Комиссия присваивает монографии оценку в баллах.
- 3.2.7. Автору кандидатской диссертации, защищенной за отчетный период (а в 2019 г. – за период с 2016 по 2018 г.), и его руководителю начисляются баллы, равные 4 ЗЖ, автору докторской диссертации – 8 ЗЖ. Год защиты для кандидатской диссертации определяется датой заседания ученого совета, для докторской – датой утверждения ВАК.
- 3.2.8. Очным аспирантам ИПЭЭ РАН и молодым сотрудникам, окончившим ВУЗ менее 4 лет назад, дополнительно начисляются баллы, равные 1 ЗЖ.
- 3.2.9. Руководителям очных аспирантов ИПЭЭ РАН начисляются дополнительные баллы, равные 1 ЗЖ за каждого аспиранта.
- 3.2.10. Коллектив авторов патента или иного РИД, зарегистрированного в установленном порядке от лица ИПЭЭ РАН, получает единовременную выплату из фонда ПРНД. Размер выплаты определяется каждый год, исходя из текущих расходов на оформление патентной документации и других затрат. Баллы за патенты и РИД не начисляются. Порядок распределения средств среди авторов зарегистрированного РИД определяет руководитель коллектива.

3.3. Итоговая оценка ПРНД сотрудника получается суммированием его основных и дополнительных баллов с последующим извлечением квадратного корня⁶:

$$\text{ПРНД}_i = \sqrt{\Sigma B}$$

Где B = сумма основных и дополнительных баллов (БС_i, БМ_i, и т.д.).

4. Распределение Фонда стимулирующих выплат между сотрудниками

4.1. Распределение Фонда ПРНД (70% от Фонда стимулирующих выплат) по результатам индивидуальных показателей результативности научной деятельности.

4.1.1. ПРНД Института (ПРНД_{инст}) определяется путем суммирования индивидуальных ПРНД_i всех научных сотрудников Института в баллах

$$\text{ПРНД}_{\text{инст}} = \Sigma \text{ПРНД}_i$$

⁶ Извлечение корня из суммарной индивидуальной оценки позволяет сгладить значения ПРНД, сильно уклоняющиеся от основной выборки как в меньшую, так и в большую сторону. Кроме того, эта процедура нивелирует незначительные колебания IF журналов.

4.1.2. Цена 1 балла ПРНД (Z , рубли) определяется исходя из текущего объема фонда ПРНД (за вычетом выплат по пункту 3.2.10):

$$Z = \text{фонд ПРНД} / \text{ПРНД}_{\text{инст}}$$

4.1.3. Стимулирующие выплаты сотруднику ($СВ_{\text{сотр}}$) составляют

$$СВ_{\text{сотр}} = \text{ПРНД}_i * Z \text{ (руб.)}$$

4.2. Распределение Специального фонда (30% от суммы средств на стимулирующие выплаты).

4.2.1. Стимулирующие надбавки из Специального фонда начисляются независимо и дополнительно к выплатам из фонда ПРНД.

4.2.2. Одна шестая средств Специального фонда распределяются между руководителями подразделений (стимулирующая выплата руководителю), выполнивших условие пункта 5.2.5 Дополнительного соглашения к Трудовому договору, *пропорционально среднему ПРНД_i* по подразделению.

4.2.3. Средний ПРНД_i по подразделению рассчитывается как сумма ПРНД_i всех штатных научных сотрудников, деленная на число полных ставок научных сотрудников в подразделении.

4.2.4. Остальные 5/6 Специального фонда распределяются между подразделениями (стимулирующая выплата подразделению) *пропорционально среднему ПРНД_i* по подразделению и распределяется как стимулирующая надбавка между научными сотрудниками подразделения на усмотрение его руководителя.

Приложение 2.

Информация, которая должна быть отражена в анкете подразделения

Информация должна быть заверена руководителем подразделения, который несет полную ответственность за ее достоверность⁷.

- Название подразделения, число ставок научных и технических сотрудников.
- Полный список научных сотрудников, занимаемая ими должность и доля ставки.
- Степень выполнения сотрудниками условий Дополнительного соглашения к трудовому договору («Эффективного контракта»).
- Число публикаций каждого научного сотрудника в журналах, индексируемых в Web of Science Core Collection за последние 3 года.
- Основания для начисления дополнительных баллов отдельным сотрудникам:
 - Молодой сотрудник (менее 4 лет после окончания ВУЗа)
 - Защита диссертации
 - Научное руководство защищенной кандидатской диссертацией
 - Руководство аспирантами ИПЭЭ РАН
- Список «стандартных» публикаций (объемом не менее 3 страниц) каждого научного сотрудника подразделения в изданиях, индексируемых в Web of Science Core Collection за последние 3 года.
- Список кратких публикаций (объемом менее 3 страниц) каждого научного сотрудника подразделения в изданиях, индексируемых в Web of Science Core Collection за последние 3 года.
- Список монографий и глав в монографиях, имеющих гриф ИПЭЭ РАН, опубликованных сотрудниками в течение последнего года. Необходимо также приложить оглавление монографий.
- Список патентов и иных РИД, зарегистрированных в установленном порядке от лица ИПЭЭ РАН за последний год.
- Запросы на начисление дополнительных баллов за публикации:
 - Информация о научной значимости кратких публикаций.
 - Запрос на получение дополнительных баллов за позицию в списке авторов статьи из издания первой четверти (Q1).
 - Запрос на повышение балльной оценки монографии или главы в монографии.
 - Запрос на включение в расчет ПРНД изданной за рубежом монографии, не проходившей процедуру утверждения Ученым советом ИПЭЭ РАН.

⁷ При сборе анкет может быть запрошена иная информация, необходимая комиссии и дирекции Института. Предоставление недостоверной информации может служить основанием для лишения руководителя подразделения стимулирующих выплат из Специального фонда.