

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом начальника ФГБУ
«НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина»
от 14 декабря 2022 № 765

ПОЛОЖЕНИЕ о конкурсной комиссии ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок проведения в ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина» (далее – Центр) конкурса на замещение должностей научных работников (далее – конкурс).

1.2. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендента на замещение должностей научных работников (далее – претендент) или перевода на соответствующие должности научных работников в Центре, исходя из ранее полученных претендентом научных и (или) научно-технических результатов, их соответствия установленным квалификационным требованиям к соответствующей должности, а также научным и (или) научно-техническим задачам, решение которых предполагается претендентом.

1.3. В соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2021 г. № 715 (далее – Приказ) в Центре конкурс проводится согласно перечню должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу (приложение № 1 настоящего Положения) и по решению начальника Центра для должностей научных работников, не вошедших в перечень должностей (приложение № 1 настоящего Положения).

1.4. Конкурс является открытым. В нем могут принимать участие, как работники Центра, так и граждане РФ, не являющиеся работниками Центра, изъявившие желание принять участие в нем и удовлетворяющие предъявляемым квалификационным требованиям (далее – претенденты).

1.5. Конкурс не проводится:

при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года;

для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2. Порядок объявления конкурса

2.1. Для проведения конкурса приказом начальника Центра создается и на постоянной основе действует конкурсная комиссия.

Решение об объявлении конкурса принимает начальник Центра на основании мотивированного обращения руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.2. Конкурс на замещение должностей главного научного сотрудника, младшего научного сотрудника и инженера-исследователя объявляется Центром на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.gctc.ru) не менее чем за два месяца до даты его проведения и проводится в сроки, установленные Центром, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания срока подачи заявлений. Заявления на участие в конкурсе подаются претендентами на имя начальника Центра. Решение по итогам рассмотрения заявления принимает конкурсная комиссия Центра.

2.3. Конкурс на замещение должностей научных работников по решению начальника Центра, а также включенных в Перечень должностей (приложение № 1 настоящего Положения) за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2, объявляется Центром на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.gctc.ru) и на портале вакансий по адресу <http://ученые-исследователи.рф> (далее – портал вакансий).

2.4. В течение 3-х рабочих дней после принятия решения председателем конкурсной комиссии об объявлении конкурса, секретарь конкурсной комиссии размещает информацию о проведении конкурса на официальном сайте Центра (www.gctc.ru) и на портале вакансий.

Информация о проведении конкурса должна содержать:

- место и дату проведения конкурса;
- дату окончания приема заявок для участия в конкурсе;
- перечень, формы и порядок подачи документов участниками конкурса;
- полные наименования должностей научных работников, на замещение которых объявляется конкурс и квалификационные требования к ним (далее – требования), включая отрасли (области) наук, в которых предполагается работа претендента;
- примерный перечень количественных показателей результативности труда претендента, характеризующих выполнение предполагаемой работы;
- условия трудового договора, в том числе перечень трудовых функций, срок трудового договора или в случае, если с претендентом предполагается заключение трудового договора на неопределенный срок, – срок, по истечении которого предполагается проведение аттестации; размер заработной платы, возможный размер выплат стимулирующего характера и условия их получения, возможные социальные гарантии (предоставление служебного жилья, компенсация расходов на наем жилого помещения, обеспечение лечения, отдыха, проезда и так далее);
- контактные данные.

2.5. В случае, если конкурс на замещение приведенных в п. 1.3 должностей проводится в целях осуществления конкретной научной, научно-технической программы или проекта, инновационного проекта, получивших (получившего) финансовую поддержку на конкурсной основе, в том числе в форме гранта, при этом претендент на такие должности был указан в качестве исполнителя в конкурсной заявке, результаты конкурса на получение гранта приравниваются к результатам конкурса на замещение соответствующих должностей.

2.6. Конкурс на замещение должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу (приложение № 1 настоящего Положения) и по решению начальника Центра для должностей научных работников, не вошедших в перечень должностей (приложение № 1 настоящего Положения), Центр размещает в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте (www.gctc.ru) и на портале вакансий по адресу <http://ученые-исследователи.рф> объявление, содержащее информацию, приведенную в п. 2.3 настоящего Положения.

Дата окончания приема заявок определяется Центром и не может быть установлена ранее 20 календарных дней с даты размещения в сети «Интернет» объявления, предусмотренного настоящим пунктом.

Заявки, поданные позже даты окончания приема заявок, установленной Центром, к конкурсу не допускаются.

2.7. Все формы и образцы документов, которые претендент должен представить в конкурсную комиссию, размещаются на сайте www.gctc.ru и на портале вакансий по адресу <http://ученые-исследователи.рф>.

3. Порядок подачи документов на конкурс

3.1. Для участия в конкурсе на замещение должностей главного научного сотрудника, младшего научного сотрудника и инженера-исследователя, претенденту необходимо письмом (почтовым отправлением) или по электронной почте (info@gctc.ru) отправить заявление претендента (включающее согласие на обработку персональных данных) на имя председателя конкурсной комиссии по установленной форме (образец на сайте www.gctc.ru).

К заявлению претендентом прилагаются следующие документы:

3.1.1. Анкета установленной формы (образец на сайте www.gctc.ru).

3.1.2. Автобиография.

3.1.3. Копии документов о высшем профессиональном образовании.

3.1.4. Копии документов о присуждении ученой степени, присвоении ученого звания (при наличии).

3.1.5. Другие документы, необходимые в соответствии с квалификационными требованиями.

3.1.6. Сведения о научной (научно-организационной) работе за последние пять лет, предшествовавших дате проведения конкурса. В состав сведений о научной (научно-организационной) работе входят:

3.1.6.1. Список трудов претендента по разделам:

- публикации в рецензируемых журналах;
- монографии и главы в монографиях;
- статьи в научных сборниках и периодических научных изданиях;
- публикации в материалах научных мероприятий;
- патенты;
- публикации в зарегистрированных научных электронных изданиях;
- препринты;
- научно-популярные книги и статьи;
- научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, в которых принимал участие;
- другие публикации по вопросам профессиональной деятельности.

3.1.6.2. Список грантов, научных контрактов и договоров, в выполнении которых участвовал претендент, с указанием его конкретной роли.

3.1.6.3. Сведения о личном участии претендента в научных мероприятиях (съездах, конференциях, форумах, симпозиумах и иных научных мероприятиях) с указанием статуса доклада (приглашенный, пленарный, секционный, стендовый) и уровня мероприятия (международное, всероссийское, региональное).

3.1.6.4. Сведения об участии претендента в подготовке и проведении научных мероприятий.

3.1.6.5. Сведения о премиях и наградах за научную деятельность.

3.1.6.6. Сведения об участии претендента в редакционных коллегиях научных журналов.

3.1.7. Претендентом может быть также представлен отзыв о его научной (научно-организационной) деятельности с прежних мест работы, подписанный уполномоченным работодателем должностным лицом. Отзыв должен содержать мотивированную оценку профессиональных, деловых и личностных качеств претендента, отражать его профессиональную пригодность.

3.1.8. Доступ к персональным данным, размещенным претендентом на сайте Центра, а также обработка указанных данных осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации о персональных данных.

3.2. Для участия в конкурсе на замещение должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу (приложение № 1 настоящего Положения) и по решению начальника Центра для должностей научных работников, не вошедших в перечень должностей (приложение № 1 настоящего Положения), претенденту необходимо разместить на портале вакансий заявку, содержащую:

- а) фамилию, имя и отчество (при наличии) претендента;
- б) дату рождения претендента;
- в) сведения о высшем образовании и квалификации, ученой степени (при наличии) и ученом звании (при наличии);
- г) сведения о стаже и опыте работы;
- д) сведения об отрасли (области) наук, в которых намерен работать претендент;

е) перечни ранее полученных основных результатов (число публикаций по вопросам профессиональной деятельности, количество результатов интеллектуальной деятельности и сведения об их использовании, количество грантов и (или) договоров на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ, включая международные проекты, в выполнении которых участвовал претендент, численность лиц, освоивших программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, успешно защитивших научно-квалификационную работу (диссертацию) на соискание ученой степени кандидата наук, руководство которыми осуществлял претендент, и так далее).

Претендент вправе разместить на портале вакансий автобиографию и иные материалы, которые наиболее полно характеризуют его квалификацию, опыт и результативность (в соответствии с п. 3.1).

3.2.1. Перечень претендентов, подавших заявки на участие в конкурсе, формируется на портале вакансий автоматически.

Если на конкурс не подано ни одной заявки, он признается несостоявшимся.

3.2.2. Размещенная претендентом на портале вакансий заявка автоматически направляется на рассмотрение конкурсной комиссии на официальный адрес электронной почты Центра (info@gctc.ru).

Доступ к персональным данным, размещенным претендентом на портале вакансий, а также обработка указанных данных осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации о персональных данных.

В течение одного рабочего дня с момента направления заявки претендент получает электронное подтверждение о ее получении Центром.

Срок рассмотрения заявок определяется Центром и не может быть установлен более 15 рабочих дней с даты окончания приема заявок.

По решению конкурсной комиссии, в случае необходимости проведения собеседования с претендентом, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», срок рассмотрения заявок может быть продлен до 30 рабочих дней с даты окончания приема заявок. Информация о продлении срока рассмотрения заявок размещается Центром в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте и на портале вакансий.

3.3. Всем претендентам гарантируется равенство прав в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. Отказ в приеме заявления на конкурс может иметь место в случае:
предоставления претендентом недостоверных сведений;
несоответствия претендента квалификационным требованиям, установленным для соответствующей должности;
нарушения установленных сроков подачи документов;
документы поданы не в полном объеме или с нарушением правил их оформления в соответствии с п. 3.1 и п. 3.2 настоящего Положения.

3.5. В случае отказа от участия в конкурсе претендент уведомляется, заявление и другие документы возвращаются претенденту по его требованию.

3.6. В случае наличия уважительной причины, председатель конкурсной комиссии вправе продлить или перенести сроки приема конкурсных документов при несвоевременном предоставлении, передаче их не в полном объеме или с нарушением правил оформления.

4. Процедура проведения конкурса

4.1. Заседания конкурсной комиссии проводятся по мере необходимости.

4.2. Секретарь конкурсной комиссии осуществляет проверку поступивших заявлений от претендентов с приложенными документами, комплектности и правильности их оформления, их регистрацию, формирует конкурсное дело на каждого из претендентов для дальнейшего предоставления его членам конкурсной комиссии.

4.3. На заседание конкурсной комиссии посредством электронной почты приглашаются все претенденты, подавшие документы в установленном порядке. В день проведения конкурса секретарь конкурсной комиссии проверяет явку и документы, удостоверяющие личность каждого претендента.

По заявлению претендента на имя секретаря конкурсной комиссии рассмотрение его кандидатуры проводится заочно.

4.4. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

4.5. Работник, являющийся членом конкурсной комиссии, в случае его участия в конкурсе в качестве претендента в обсуждении и голосовании по кандидатурам на замещение соответствующей должности не участвует.

4.6. По итогам рассмотрения заявок конкурсная комиссия составляет рейтинг претендентов на основе их оценки исходя из сведений, содержащихся в заявке и иных прикрепленных к заявке материалах, и результатов собеседования (при наличии), которые наиболее полно характеризуют квалификацию, опыт и результативность претендента.

Рейтинг составляется на основании «Методики расчета рейтинга претендентов на замещение должностей научных работников в ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина» (приложение № 2 настоящего Положения).

Победителем конкурса считается претендент, занявший первое место в рейтинге (далее – победитель). Решение конкурсной комиссии должно включать указание на претендента, занявшего второе место в рейтинге.

4.7. Решение конкурсной комиссии оформляется протоколом.

4.8. В течение 3 рабочих дней после принятия решения о победителе конкурса на замещение должностей указанных в п. 2.2 настоящего Положения, секретарь конкурсной комиссии размещает решение о победителе в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте, а в соответствии с п. 2.6 – на своем официальном сайте и на портале вакансий.

4.9. Претендент вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Секретарь конкурсной комиссии не позднее 2 рабочих дней после завершения конкурса передаёт выписку из протокола заседания комиссии сотруднику кадрового органа Центра.

5.2. С победителем заключается трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством.

Если в течение 30 календарных дней со дня принятия соответствующего решения конкурсной комиссией победитель не заключил трудовой договор по собственной инициативе, Центр объявляет о проведении нового конкурса, либо принимает решение о заключении трудового договора с претендентом, занявшим второе место.

При переводе на должность научного работника, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность, срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок (не более пяти лет) или на неопределенный срок. (Часть 6 статьи 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приложение:

1. Приложение № 1 «Перечень должностей научных работников, на замещение которых проводится конкурс в ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина» на 1 л.
2. Приложение № 2 «Методика расчета рейтинга претендентов на замещение должностей научных работников в ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина» на 6 л.

Заместитель начальника Центра
по науке и развитию



В.И. Дубинин

**Перечень
должностей научных работников,
на замещение которых проводится конкурс
в ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина»**

1. Начальник управления*.
2. Начальник отдела*.
3. Начальник лаборатории*.
4. Главный научный сотрудник.
5. Ведущий научный сотрудник.
6. Старший научный сотрудник.
7. Научный сотрудник.
8. Младший научный сотрудник.

* В соответствии с «Перечнем должностей научных работников ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина», утвержденным начальником Центра.

**Методика
расчета рейтинга претендентов на замещение должностей
научных работников в ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина»**

I. Расчет рейтинга руководителей научных подразделений

1. Для принятия решения о замещении следующих должностей научных работников в ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина»:

- начальник управления;
- начальник отдела;
- начальник лаборатории.

составляется рейтинг претендентов, который определяется на основе сведений, содержащихся в заявке и из результатов собеседования (при необходимости), которые наиболее полно характеризуют квалификацию, опыт и результативность работы претендента.

2. Рейтинг составляется на основании итоговой суммы балльной оценки, выставленной членами конкурсной комиссии претенденту, включающей три уровня оценки (I, II, III):

I – оценку основных результатов, ранее полученных претендентом, сведения о которых направлены им в Центр, с учетом значимости таких результатов (соответствия) ожидаемым показателям результативности труда, опубликованным Центром в заявке (карточке вакансий);

II – оценку квалификации и опыта претендента;

III – экспертные оценки членов комиссии.

3. До заседания конкурсной комиссии секретарь предоставляет всем членам комиссии для анализа материалы, поступившие от претендентов.

4. К заседанию конкурсной комиссии секретарь готовит таблицы баллов для подсчета итогового балла по количественным показателям, поданным претендентом по своей научной и научно-организационной деятельности за последние пять лет, предшествовавших конкурсу. Таблицы готовятся для каждого претендента отдельно.

5. Таблицы баллов готовятся по всем трем (I, II, III) уровням оценки для каждого члена комиссии. Таблицы баллов по первому (I) и второму (II) уровням секретарь заполняет самостоятельно на каждого претендента, исходя из представленных им материалов, и рассчитывает суммарный балл по каждому претенденту.

Таблица баллов (I)

по результатам деятельности претендента на руководящую научную должность

Претендент: Петров Иван Сидорович		
Оценка научной и научно-организационной деятельности за последние 5 лет*	Количественные показатели	Баллы
Публикации в журналах ВАК и индексируемых в РИНЦ (общее количество публикаций) – $n \times 0.1$		
Индекс Хирша по публикациям в РИНЦ – n		
Публикации в периодических изданиях и сборниках трудов (не включенных в п. 1), $n \times 0.05$		
Монография – $\sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во монографий, I_n – число авторов n - ной монографии		
Разработка положений, руководств, методик и учебных, учебно-справочных, учебно-методических пособий – $0.1 \times \sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во положений, руководств,,		

I_n – число авторов n - ного положения, руководства,		
Патент (изобретение), – $\sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во патентов, I_n – число авторов n - ного патента		
Патент (полезная модель) – $0,7 \times \sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во патентов, I_n – число авторов n - ного патента		
Свидетельство о государственной регистрации (база данных, программа ЭВМ), $0,3 \times \sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во свидетельств, I_n – число авторов n - ного свидетельства		
Научный руководитель НИР, СЧ НИР (при наличии подтверждения), n		
Ответственный исполнитель НИР, СЧ НИР (при наличии подтверждения), $0,7n$		
Исполнитель НИР, СЧ НИР (при наличии подтверждения), $0,1n$		
Гранты (руководитель) – n		
Гранты (исполнитель) – $0,5 \times \sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во грантов, I_n – число авторов n - ного гранта		
Консультант докторской диссертации – n		
Руководство кандидатской диссертацией – n		
	ИТОГО	N1

Таблица баллов (II) по оценке квалификации и опыта работы претендента

Претендент: Петров Иван Сидорович		
Параметры	Численный показатель	Баллы
Оценка квалификации		
— кандидат наук	1	
— доктор наук	3	
Оценка опыта работы		
стаж по данному направлению работы, от 1 до 5 лет	1	
от 5 до 10 лет	2	
свыше 10 лет	3	
научный стаж, от 1 до 5 лет	1	
от 5 до 10 лет	2	
свыше 10 лет	3	
Нахождение в кадровом резерве Госкорпорации «Роскосмос»	3	
Нахождение в кадровом резерве Центра (если не входит в кадровый резерв Госкорпорации)	2	
Имеется опыт работы в данной должности	3	
Имеется опыт временного исполнения обязанностей в данной должности (если опыт работы в данной должности отсутствует)	2	
Имеется опыт работы по руководству научными подразделениями в других организациях	2	
Имеется опыт работы по руководству другими научными подразделениями в Центре	2	
	ИТОГО	N2

*Сведения предоставляются за год, в котором проводится конкурс и предшествующие ему 5 лет.

6. По итогам рассмотрения заявки (собеседования) члены конкурсной комиссии выставляют баллы, характеризующие третий (III) уровень оценки. При оценке учитываются

не только представленные сведения о научной и научно-организационной работе, но и то, как претендент понимает свои задачи на новой (вакантной) должности, и как он планирует их решать, исходя из своего предыдущего опыта (таблица критериев выставления экспертной оценки). Диапазон баллов экспертной оценки устанавливается от 1 до 5.

Балл	Критерии выставления экспертной оценки претенденту (третий (III) уровень)
1	Работнику требуется длительное обучение по направлению деятельности под руководством наставника, при этом есть сомнения, что по истечении 1 года обучения данный работник будет готов в полном объеме выполнять свои обязанности.
2	Работнику требуется длительный период понимания вопросов, относящихся к направлению деятельности. На срок до 6 месяцев необходимо привлечение наставника, при этом отсутствуют существенные факты, указывающие на потенциальную неготовность работника к самостоятельному выполнению задач по истечении 1 года в полном объеме.
3	Работнику требуется небольшой период самостоятельного понимания отдельных вопросов, относящихся к направлению деятельности (до 3 месяцев). Наставничество не требуется. При этом отсутствуют существенные факты, указывающие на потенциальную неготовность работника к самостоятельному выполнению задач по истечении 3 месяцев в полном объеме.
4	Работник профессионально готов приступить к выполнению работы без существенных временных затрат на изучение вопросов, относящихся к компетенции данной должности.
5	Профессиональные и личные качества работника позволяют сделать вывод о том, что ожидаемые результаты его деятельности существенно превысят планируемые результаты по данной должности в самой ближайшей перспективе.

Сумма всех баллов $\sum N_i$, выставленных экспертами по третьему (III) уровню оценки, дает итоговый балл по третьему (III) уровню N_3 .

Таблица баллов (III) мнение конкурсной комиссии о соответствии претендента должности

	Претенденты (ФИО)	Баллы
1.	Петров Иван Сидорович	$N_3 = \sum N_i$

7. Для подсчета итогового балла по каждому претенденту секретарь комиссии производит суммирование баллов, представленных в таблице I, таблице II, таблице III. Итоговые цифры вносятся в рейтинговый лист конкурсной комиссии для каждого из претендентов.

Рейтинговый лист

(прилагается к протоколу)

конкурсной комиссии _____ от «__» _____ 202_ г.

При подведении итогов конкурса на замещение вакантных должностей научных работников, получены следующие результаты:

	Претендент (ФИО)	Количество баллов претендента по трем уровням оценки (из трех таблиц I, II, III)			Итого баллов
		I	II	III	
1.	Петров Иван Сидорович	N_1	N_2	N_3	$N_1+N_2+N_3$

_____ подпись председателя конкурсной комиссии, дата

8. На голосование ставится вопрос об утверждении итоговых баллов, набранных каждым претендентом на вакантную должность.

9. Победителем признается претендент, набравший максимальное количество баллов. В случае, если максимальное количество баллов набрали 2 и более претендентов, то решение о победителе принимает председатель конкурсной комиссии.

II. Расчет рейтинга научных работников:

1. Для принятия решения о замещении должностей научных работников в ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина»:

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

составляется рейтинг претендентов, который определяется на основе сведений, содержащихся в заявке и из результатов собеседования (при необходимости), которые наиболее полно характеризуют квалификацию, опыт и результативность работы претендента.

2. Рейтинг составляется на основании итоговой суммы балльной оценки, выставленной членами конкурсной комиссии претенденту, включающей три уровня оценки (I, II, III):

I – оценку основных результатов, ранее полученных претендентом, сведения о которых направлены им в Центр, с учетом значимости таких результатов (соответствия) ожидаемым показателям результативности труда, опубликованным Центром в заявке (карточке вакансий);

II – оценку квалификации и опыта претендента;

III – экспертные оценки членов комиссии.

3. До заседания конкурсной комиссии секретарь предоставляет всем членам комиссии для анализа материалы, поступившие от претендентов.

4. К заседанию конкурсной комиссии секретарь готовит таблицы баллов для подсчета итогового балла по количественным показателям, поданным претендентом по своей научной и научно-организационной деятельности за последние пять лет, предшествовавших конкурсу. Таблицы готовятся для каждого претендента отдельно.

5. Таблицы баллов готовятся по всем трем (I, II, III) уровням оценки для каждого члена комиссии. Таблицы баллов по первому (I) и второму (II) уровням секретарь заполняет самостоятельно на каждого претендента, исходя из представленных им материалов, и рассчитывает суммарный балл по каждому претенденту.

Таблица баллов (I)

по результатам деятельности претендента на научную должность

Претендент: Петров Иван Сидорович		
Оценка научной и научно-организационной деятельности за последние 5 лет *	Количественные показатели	Баллы
Публикации в журналах ВАК и индексируемых в РИНЦ (общее количество публикаций) – $n \times 0.1$		
Индекс Хирша по публикациям в РИНЦ – n		
Публикации в периодических изданиях и сборниках трудов (не включенных в п. 1), $n \times 0.05$		
Монография – $\sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во монографий, I_n – число авторов n - ной монографии		
Разработка положений, руководств, методик и учебных, учебно-справочных, учебно-методических пособий – $0.1 \times \sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во положений, руководств,, I_n – число авторов n - ного положения, руководства,		
Патент (изобретение), – $\sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во патентов, I_n – число авторов n - ного патента		

Патент (полезная модель) – $0,7 \times \sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во патентов, I_n – число авторов n - ного патента		
Свидетельство о государственной регистрации (база данных, программа ЭВМ), $0,3 \times \sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во свидетельств, I_n – число авторов n - ного свидетельства		
Научный руководитель НИР, СЧ НИР (при наличии подтверждения), n		
Ответственный исполнитель НИР, СЧ НИР (при наличии подтверждения), $0,7n$		
Исполнитель НИР, СЧ НИР (при наличии подтверждения), $0,1n$		
Гранты (руководитель) – n		
Гранты (исполнитель) – $0,5 \times \sum_n \frac{1}{I_n}$, где n – кол-во грантов, I_n – число авторов n - ного гранта		
Консультант докторской диссертации – n		
Руководство кандидатской диссертацией – n		
	ИТОГО	N1

Таблица баллов (II) по оценке квалификации и опыта работы претендента

Претендент: Петров Иван Сидорович		
Параметры	Численный показатель	Баллы
Оценка квалификации		
— кандидат наук	1	
— доктор наук	3	
— доцент (ВАК), снс (ВАК)	2	
— профессор (ВАК)	3	
Оценка опыта работы		
стаж по данному направлению работы, от 1 до 5 лет	1	
от 5 до 10 лет	2	
свыше 10 лет	3	
научный стаж, от 1 до 5 лет	1	
от 5 до 10 лет	2	
свыше 10 лет	3	
	ИТОГО	N2

*Сведения предоставляются за год, в котором проводится конкурс и предшествующие ему 5 лет.

6. По итогам рассмотрения заявки (собеседования) члены конкурсной комиссии выставляют баллы, характеризующие третий (III) уровень оценки. При оценке учитываются не только представленные сведения о научной и научно-организационной работе, но и то, как претендент понимает свои задачи на новой (вакантной) должности, и как он планирует их решать, исходя из своего предыдущего опыта (таблица критериев выставления экспертной оценки). Диапазон баллов экспертной оценки устанавливается от 1 до 5.

Балл	Критерии выставления экспертной оценки претенденту (третий (III) уровень)
1	Работнику требуется длительное обучение по направлению деятельности под руководством наставника, при этом есть сомнения, что по истечении 1 года обучения данный работник будет готов в полном объеме выполнять свои обязанности.
2	Работнику требуется длительный период понимания вопросов, относящихся к направлению деятельности. На срок до 6 месяцев необходимо привлечение наставника, при этом отсутствуют существенные факты, указывающие на

	потенциальную неготовность работника к самостоятельному выполнению задач по истечении 1 года в полном объеме.
3	Работнику требуется небольшой период самостоятельного понимания отдельных вопросов, относящихся к направлению деятельности (до 3 месяцев). Наставничество не требуется. При этом отсутствуют существенные факты, указывающие на потенциальную неготовность работника к самостоятельному выполнению задач по истечении 3 месяцев в полном объеме.
4	Работник профессионально готов приступить к выполнению работы без существенных временных затрат на изучение вопросов, относящихся к компетенции данной должности.
5	Профессиональные и личные качества работника позволяют сделать вывод о том, что ожидаемые результаты его деятельности существенно превысят планируемые результаты по данной должности в самой ближайшей перспективе.

Сумма всех баллов $\sum N_i$, выставленных экспертами по третьему (III) уровню оценки, дает итоговый бал по третьему (III) уровню N_3 .

Таблица баллов (III) мнение конкурсной комиссии о соответствии претендента должности

	Претенденты (ФИО)	Баллы
1.	Петров Иван Сидорович	$N_3 = \sum N_i$

7. Для подсчета итогового балла по каждому претенденту секретарь комиссии производит суммирование баллов, представленных в таблице I, таблице II, таблице III. Итоговые цифры вносятся в рейтинговый лист конкурсной комиссии для каждого из претендентов.

Рейтинговый лист

(прилагается к протоколу)

конкурсной комиссии _____ от «___» _____ 202_ г.

При подведении итогов конкурса на замещение вакантных должностей научных работников, получены следующие результаты:

	Претендент (ФИО)	Количество баллов претендента по трем уровням оценки (из трех таблиц I, II, III)			Итого баллов
		I	II	III	
1.	Петров Иван Сидорович	N_1	N_2	N_3	$N_1+N_2+N_3$

_____ подпись председателя конкурсной комиссии, дата

8. На голосование ставится вопрос об утверждении итоговых баллов, набранных каждым претендентом на вакантную должность.

9. Победителем признается претендент, набравший максимальное количество баллов. В случае, если максимальное количество баллов набрали 2 и более претендентов, то решение о победителе принимает председатель конкурсной комиссии.

Заместитель председателя конкурсной комиссии
ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина»



В.И. Дубинин

Секретарь конкурсной комиссии
ФГБУ «НИИ ЦПК имени Ю.А. Гагарина»



А.В. Пыхтин