

ФЕДЕРАЛЬНОЕ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОЕ АГЕНТСТВО

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Федеральный научно-клинический центр
космической медицины и биологии»
Федерального медико-биологического агентства
(ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России)

ПРИКАЗ

ЗН. 03. 2025

№ 100

Москва

Об утверждении Положения
об оценке эффективности
деятельности научных сотрудников
ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» приказываю:

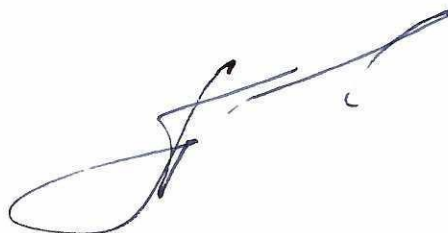
1. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности научных сотрудников ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России согласно Приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Создать Комиссию по оценке эффективности деятельности научных сотрудников ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России и утвердить состав согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Научным сотрудникам, работникам планово-экономического отдела и главному бухгалтеру в своей деятельности руководствоваться утвержденным Положением.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



А.В. Потёмкин

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом ФГБУ «ФНКЦ КМиБ»
ФМБА России
от 31 . 03 .2025 № 100

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности научных сотрудников
Федерального государственного бюджетного учреждения
«Федеральный научно-клинический центр
космической медицины и биологии»
Федерального медико-биологического агентства
(ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России)

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности научных сотрудников ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России (далее – Положение) устанавливает порядок и методику расчёта эффективности деятельности научных сотрудников в ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Планом мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р;
- Планом мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2599-р;
- Уставом Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный научно-клинический центр космической медицины и биологии» Федерального медико-биологического агентства;
- Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный научно-клинический центр космической медицины и биологии» Федерального медико-биологического агентства;

– Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными актами ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях сохранения и развития кадрового потенциала научных сотрудников, повышения престижности и привлекательности их профессиональной деятельности в ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России (далее – Учреждения), совершенствования системы оплаты труда научных сотрудников, создания для них условий дифференцированного вознаграждения, обеспечивающего соответствие оплаты их труда качеству выполнения работ различной сложности, повышения мотивации научных сотрудников и стимулирования к достижению конкретных показателей эффективности деятельности по заданным критериям и показателям.

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.4.1. Систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности научных сотрудников (далее – сотрудников) в рамках выполнения ими должностных обязанностей.

1.4.2. Повышение результативности и качества выполняемой сотрудниками работы, создание условий для профессионального роста.

1.4.3. Формирование системы материальных стимулов сотрудников, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда.

1.4.4. Повышение показателей эффективности деятельности учреждения, в том числе в рамках мониторинга эффективности научных организаций, учёт персонального вклада каждого сотрудника в повышение показателей эффективности деятельности учреждения.

1.4.5. Развитие кадрового потенциала научных сотрудников учреждения.

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.5.1. Показатель эффективности деятельности сотрудника (далее Показатель) – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения сотрудником своих трудовых (должностных) обязанностей.

1.5.2. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах для каждой категории или группы должностей научных сотрудников.

1.5.3. К научным сотрудникам относятся сотрудники, занимающие должности:

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

1.5.4. Критерии оценки – это система пороговых или шкальных значений Показателя для определения его количественной оценки.

1.5.5. Критерии оценки могут быть пересмотрены и скорректированы с целью актуализации и в случае изменения объёма бюджетного финансирования.

1.5.6. Оценка эффективности деятельности сотрудника – общая сумма баллов, набранных сотрудником по совокупности Показателей соответствующей категории или группы должностей.

1.5.7. Индивидуальные объёмные плановые показатели для ежемесячной оценки эффективности деятельности сотрудников значения показателей в единицах объёма (условные единицы трудозатрат, % выполнения плана по научному подразделению), устанавливаемые в разрезе структурных подразделений индивидуально для каждого сотрудника.

1.5.8. Фонд стимулирующих надбавок – средства, направленные на достижение целевых показателей эффективности деятельности сотрудников, указанных в пункте 1.5.3.

1.6. Источником финансирования стимулирующих надбавок являются средства в рамках субсидии, предусмотренные на повышение оплаты труда отдельным категориям сотрудников, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597.

1.7. Выплата стимулирующих надбавок за выполнение показателей эффективности работы, предусмотренная на повышение оплаты труда отдельным категориям сотрудников, производится при доведении целевой субсидии Федеральным медико-биологическим агентством.

1.8. Сотрудникам, работающим в учреждении и занимающим менее одной штатной единицы, размер стимулирующей надбавки рассчитывается пропорциональной доле ставки.

1.9. Сотрудникам, работающим в учреждении на условиях внешнего совместительства, стимулирующие надбавки за выполнение показателей эффективности работы не выплачиваются.

1.10. Внутренним совместителям, у которых должность, профессия и специальность такая же, как и по основному месту работы, стимулирующие надбавки за выполнение показателей эффективности работы выплачиваются по основной должности.

2. Обоснование и порядок проведения

оценки эффективности деятельности научных сотрудников

2.1. Оценка эффективности деятельности сотрудников производится на основании показателей оценки их деятельности за отчётный период – месяц, а в отношении сотрудников, отработавших в отчётном периоде неполное время – за фактически отработанное время в отчётном периоде.

2.2. Для проведения объективной оценки деятельности научных сотрудников создаётся комиссия, которая осуществляет оценку эффективности деятельности каждого сотрудника в отчётном периоде.

2.3. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

2.4. Заседание комиссии организуется председателем комиссии и проводится ежеквартально не позднее 3 числа месяца следующего за отчетным периодом.

2.5. Состав комиссии утверждает Директор Учреждения.

2.6. Председателем комиссии является заместитель директора по научному развитию и инновациям.

2.7. Заседание комиссии считается правомочным, если на нём присутствуют более половины членов комиссии.

Заседание ведёт председатель комиссии, который:

- организует обсуждение вопросов повестки дня заседания комиссии;
- организует обсуждение поступивших от членов комиссии замечаний и предложений по рассматриваемым вопросам;
- предоставляет слово для выступления членам комиссии, приглашенным лицам;
- организует голосование и подсчёт голосов, оглашает результаты голосования.

В отсутствие председателя комиссии его полномочия исполняет заместитель председателя комиссии.

При принятии решений комиссии каждый член комиссии имеет один голос и голосует лично. Член комиссии, не согласный с принятым комиссией решением, вправе после голосования довести до сведения членов комиссии особое мнение, которое вносится в протокол заседания комиссии (далее – Протокол). Особое мнение члена комиссии, изложенное в письменной форме, прилагается к Протоколу.

Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании. Результаты голосования, оглашенные председательствующим, вносятся в протокол. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председательствующим на заседании.

В протоколе указываются:

- фамилии председательствующего, присутствующих на заседании членов комиссии, экспертов и приглашенных лиц;
- рассмотренные вопросы;
- принятые решения;
- наличие особых мнений членов комиссии.

2.8. Руководитель структурного подразделения осуществляет оценку результативности работы каждого сотрудника на основании анализа

представленных отчётов о проделанной работе за отчётный период согласно показателям и критериями оценки эффективности деятельности, которая выражается в проставлении сотруднику баллов по каждому показателю или критерию. Далее комиссия на основании представлений руководителей структурных подразделений составляет сводную таблицу, в которой отражается результативность работы каждого сотрудника по итогам отчётного периода.

2.9. Суммы стимулирующих выплат на каждого сотрудника указываются в протоколе, который подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании. Сводная таблица прилагается к протоколу.

2.10. Сводную таблицу результатов деятельности сотрудников необходимо представлять для ознакомления директору учреждения для принятия оперативных решений, направленных на повышение эффективности деятельности.

3. Принципы формирования показателей эффективности деятельности

3.1. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности учтены следующие принципы:

- объективность – размер вознаграждения сотрудника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – сотрудник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого сотрудника;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому сотруднику;
- адресность поддержки молодых учёных, привлечение талантливых молодых исследователей.

3.2. Оценка показателей эффективности производится с учётом квалификации сотрудника, сложности труда и качества выполненной работы.

4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности научных сотрудников

4.1. Оценка эффективности производится в рейтинговых баллах путём суммирования показателей за отчётный период, предшествующий кварталу, на который устанавливается стимулирующая надбавка за эффективность деятельности.

4.2. Оценка эффективности производится в отношении видов деятельности научных сотрудников (критериев), непосредственно связанных с уставными функциями и задачами Учреждения в рамках доведенного

государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Показатели и критерии оценки в баллах по видам деятельности научных сотрудников Учреждения приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

За каждый вид деятельности устанавливается соответствующее количество баллов, определяемых в соответствии с подходами:

4.2.1. Баллы за участие в научно-исследовательской работе (далее — НИР) представлены в п. 1 Приложения 1 к настоящему Положению.

Балл устанавливается за участие в НИР в соответствии со степенью участия научного сотрудника в НИР, определяемого научным руководителем и ответственным исполнителем НИР.

В случае выполнения НИР несколькими научными руководителями/ответственными исполнителями балл определяется путём деления, установленного за неё балла между научными руководителями/ответственными исполнителями.

Баллы научного руководителя, ответственного исполнителя суммируются с баллами % участия в НИР, если они принимали участие.

Баллы за участие одного научного сотрудника в нескольких НИР суммируются.

4.2.2. Баллы за публикации за отчётный период в базе Scopus или WoS/в изданиях РИНЦ и ВАК, начисляются в соответствии с методикой расчёта в п. 2 Приложения № 1 к настоящему Положению.

Балл за публикацию в журналах (за исключением материалов конференции), индексируемых в международных базах данных, устанавливается в соответствии с квартилем издания (Q), в журналах, индексируемых в Scopus/WoS, РИНЦ и перечень ВАК в соответствии с импакт-фактором (impact-factor/IF).

При публикации статьи или тезиса в соавторстве индивидуальный балл научного сотрудника за публикацию определяется путём деления на установленных за них баллов на корень из количества авторов, сотрудников учреждения.

Публикации, вышедшие в отчётный период, но не учтенные при расчёте оценки эффективности деятельности сотрудника, могут быть учтены в следующем отчётном периоде.

4.2.3. Баллы при отсутствии научных публикаций за последний год при условии, что сотрудник числился в штате организации за отчётный период, вычитаются в соответствии с п. 3 Приложения № 1 к настоящему Положению.

4.2.4. Баллы за наличие патентов за отчётный период начисляются в соответствии с п. 4 Приложения № 1 к настоящему Положению.

4.2.5. Баллы за участие в научных конференциях в качестве докладчика в текущем отчётном периоде начисляются в соответствии с п. 5 Приложения № 1 к настоящему Положению.

Балл за выступление с устным докладом на научной конференции устанавливается в зависимости от вида научной конференции. Отдельно учитываются выступления на международных конференциях и выступления на всероссийских конференциях, в том числе с международным участием.

4.2.6. Баллы за экспертную деятельность начисляются в соответствии с п. 6 Приложения № 1 к настоящему Положению.

4.2.7. Баллы за методическую работу начисляются в соответствии с п. 7 Приложения № 1 к настоящему Положению.

4.2.8. Баллы за научную продукцию начисляются в соответствии с п. 8 Приложения № 1 к настоящему Положению.

Балл за книгу устанавливается в случае, если научный работник присутствует на титульном листе книги и странице с авторским коллективом книги.

Балл за раздел (главу) устанавливается в случае, если научным сотрудником опубликован только раздел (глава) в книге.

При публикации книги, раздела (главы) в книге в соавторстве индивидуальный балл научного сотрудника определяется путём деления, установленного за неё балла на количество авторов, сотрудников учреждения.

4.2.9. Баллы за привлечение внешнего финансирования на НИР (гранты РФФИ, государственное задание на НИР и др.) начисляются в соответствии с п. 9 Приложения № 1 к настоящему Положению.

4.2.10. Баллы за просветительскую и популяризаторскую деятельность начисляются в соответствии с п. 10 Приложения № 1 к настоящему Положению.

4.2.11. Персональный коэффициент за интенсификацию труда (далее – Персональный коэффициент) устанавливается руководителем учреждения на основании письменного ходатайства заместителя директора с учётом личного вклада каждого сотрудника в результаты деятельности научного подразделения учреждения и выполнения своих должностных обязанностей.

Персональный коэффициент принимается к расчёту только в случае предоставления обоснования для установления персонального коэффициента с указанием профессиональных достижений и личного вклада сотрудника в результаты деятельности научного подразделения учреждения.

По итогам работы за месяц персональный коэффициент может быть пересмотрен по заявлению от руководителя с предоставлением мотивированного обоснования для изменения персонального коэффициента в срок не позднее 5 числа месяца, следующего за отчётным периодом.

Персональный коэффициент устанавливается к суммарному количеству баллов научного сотрудника учреждения за отчётный период.

4.2.12. Наличие дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение научным сотрудником, по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в рамках выполнения НИР или других поручений руководителя, а также несоблюдение трудовой дисциплины сокращает общий балла в соответствии с п. 13 Приложения № 1 к настоящему Положению.

4.3. Сотрудник самостоятельно осуществляет сбор и обработку информации об исполнении своих должностных обязанностей в разрезе показателей и критериев, изложенных в Приложении № 1 к настоящему Положению, и представляет её руководителю структурного подразделения для отражения в соответствующей форме.

Ответственность за достоверность сведений, полноту пояснений и своевременность предоставления сведений о результатах и качестве деятельности сотрудников в рамках показателей эффективности деятельности лежит на научном сотруднике и руководителе подразделения.

4.4. Руководитель структурного подразделения представляет сводные результаты оценки эффективности деятельности по структурному подразделению по каждому сотруднику в бумажном и электронном виде в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению в научный информационно-аналитический отдел, на который возлагаются обязанности контроля и проверки достоверности сведений до 3 числа месяца следующего за отчётным периодом.

4.5. Сроки окончательной обработки и уточнения представленных сведений от структурных подразделений определены с 3 по 4 число месяца следующего за отчётным периодом.

4.6. Сроки проверки и подтверждения достоверности процедуры расчёта оценок эффективности деятельности сотрудников научным информационно-аналитическим отделом определены с 4 по 5 число месяца следующего за отчётным периодом.

В срок с 5 по 6 число месяца следующего за отчётным периодом, данные о показателях эффективности деятельности сотрудников и расчёт оценок эффективности деятельности сотрудников поступают в планово-экономический отдел в бумажном и электронном виде.

4.7. Планово-экономический отдел в срок до 8 числа месяца, следующего за отчётным периодом, на который устанавливаются стимулирующие надбавки за эффективность деятельности, определяет фонд стимулирующих надбавок, производит расчёт размера стимулирующих надбавок по каждому научному сотруднику, подготавливает проект приказа об установлении стимулирующих надбавок.

4.8. Стимулирующая надбавка за эффективность деятельности выплачивается ежеквартально (при наличии финансирования) пропорционально фактически отработанному времени на основании табеля учёта рабочего времени не позднее 13 числа месяца, следующего за отчётным периодом. В расчёт не включаются дни, оплаченные

по среднему заработку (отпуск без сохранения заработной платы, больничный, командировка и т.д.).

4.9. В случае если даты, перечисленные в п. 2.4, п. 4.4. – 4.7. выпадают на нерабочие (в т.ч. праздничные) дни, проведение соответствующих организационных мероприятий переносится на следующие за ними рабочие дни.

5. Заключительные положения

5.1. В случае прекращения трудового договора выплата за предыдущие отчётные периоды, при отсутствии целевого финансирования, указанного в п. 1.6, не производится.

5.2. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты могут быть изменены или отменены приказом директора учреждения при недостатке целевого финансирования за счёт средств федерального бюджета на выплату стимулирующих надбавок или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

5.3. Работодатель вправе не производить выплату или снизить размер стимулирующей выплаты в отчетном периоде при наличии у сотрудника непогашенного дисциплинарного взыскания.

Положения данного пункта не применяются в случае досрочного снятия дисциплинарного взыскания в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ.

5.4. Размер фонда стимулирующих надбавок по каждой категории работников определяется планово-экономическим отделом.

5.5. Экономия субсидии, предусмотренной на повышение оплаты труда отдельным категориям сотрудников, сформировавшаяся в отчётном периоде за счёт использования коэффициента отработанного времени, используется на те же цели в последующий отчётный период, но в пределах одного календарного года.

5.6. По мере усовершенствования системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев оценки в настоящее Положение могут вноситься изменения.

5.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оценке
эффективности деятельности
научных сотрудников
ФГБУ «ФНКЦ КМиБ»
ФМБА России, утвержденному
приказом ФГБУ «ФНКЦ КМиБ»
ФМБА России
от 31 . 03 .2025 № 100

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников
ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России

ПРОТОКОЛ

оценки деятельности научного сотрудника
ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России
(ДОКУМЕНТ ОБ ОЦЕНКЕ)

Ф.И.О., должность научного сотрудника ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России

№ п/п	Критерии	Основание для начисления баллов	Кол-во баллов
1.	Участие в НИР		
2.	Наличие публикаций за отчётный период в базе Scopus или WoS		
3.	Наличие публикаций за отчётный период в изданиях РИНЦ и ВАК		
4.	Отсутствие научных публикаций за последний год		
5.	Наличие патентов за отчётный период		
6.	Участие в научных конференциях в качестве докладчика в текущем отчетный период		
7.	Экспертная деятельность		
8.	Методическая работа		
9.	Научная продукция		
10.	Привлечение внешнего финансирования на НИР (гранты РНФ, государственное задание на НИР и др.)		
11.	Просветительская и популяризаторская деятельность		
Сумма баллов:			
12.	Персональный коэффициент за интенсификацию труда*		
13.	Наличие дисциплинарного взыскания		
Итого:			

В целях прозрачности осуществления оценки деятельности научного сотрудника ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России Документ оценки может быть заполнен и подписан непосредственно самим научным сотрудником ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России. При заполнении необходимо приложить подтверждающие документы.

*Устанавливается директором учреждения на основании письменного ходатайства заместителя директора. Применяется к общему количеству баллов.

ФИО/ подпись непосредственного руководителя Научного сотрудника ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России

ФИО/ подпись Вышестоящего руководителя Научного сотрудника ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России

«Ознакомлен»

ФИО/ подпись Научного сотрудника ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России

КРИТЕРИИ
оценки эффективности деятельности научных сотрудников
ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России

№ п/п	Критерии
1.	Участие в НИР
2.	Наличие публикаций за отчётный период в базе Scopus или WoS
3.	Наличие публикаций за отчётный период в изданиях РИНЦ и ВАК
4.	Отсутствие научных публикаций за последний год
5.	Наличие патентов за отчётный период
6.	Участие в научных конференциях в качестве докладчика в текущем отчётном периоде
7.	Экспертная деятельность
8.	Методическая работа
9.	Научная продукция
10.	Привлечение внешнего финансирования на НИР (гранты РФ, государственное задание на НИР и др.)
11.	Просветительская и популяризаторская деятельность
Сумма баллов:	
12.	Персональный коэффициент за интенсификацию труда
13.	Наличие дисциплинарного взыскания
Итого:	

Соответствие представленных критериев оценки эффективности деятельности научных сотрудников ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России балльной системе, исходя из:

1. Участие в НИР:

№ п/п	Вид участия	Без ученой степени	Кандидат наук	Доктор наук
1.	Руководство НИР	2	3	4
2.	Ответственный исполнитель	1	2	3
3.	Участие до 5%	1	2	3
4.	Участие до 10%	2	3	4
5.	Участие до 15%	3	4	5
6.	Участие до 20%	4	5	6
7.	Участие до 25%	5	6	7
8.	Участие до 30%	6	7	8

2. Наличие публикаций за отчетный период (квартал) в базе Scopus или WoS / в изданиях РИНЦ и перечня ВАК

Количество начисляемых баллов за одну конкретную публикацию зависит от следующих показателей:

1) Уровень цитируемости научного издания, индексируемого в Scopus/WoS (Web of Science) или РИНЦ (Российский индекс научного цитирования) /ВАК (Высшая аттестационная комиссия). Учёт уровня цитируемости производится в соответствии с присвоенным данному изданию квартилем и импакт-фактором (ИФ) с помощью коэффициента цитирования научных публикаций (Q):

	Публикации в журналах, индексируемых в Scopus / WoS/PubMed/Перечень ВАК				Публикации в журналах, индексируемых в РИНЦ и ВАК		Не индексируемые журналы
	Квартиль Q1	Квартиль Q2	Квартиль Q3	Квартиль Q4	ИФ более 0,5	ИФ менее 0,499	
Коэффициент (Q)	1,8	1,6	1,4	1,2	1	0,8	0,6

2) Количество публикаций автора и количество цитирований этих публикаций, определяемое Индексом Хирша. Учёт данного показателя осуществляется с помощью коэффициента Индекса Хирша (H):

Индекс Хирша				
	от 1 до 4	от 5 до 9	от 10 до 20	21 и более
Коэффициент (H)	1,1	1,2	1,3	1,4

3) Количество авторов публикации.

Расчёт количества баллов за одну конкретную публикацию (b) производится по формуле (1):

$$b = 5 \frac{HQ}{\sqrt{N}} \quad (1)$$

где H – коэффициент Индекса Хирша, Q – коэффициент цитирования научных публикаций, N – количество авторов публикации. Коэффициент 5 введен так, чтобы баллы за среднее число статей «среднего» сотрудника за отчётный период составляли около 10 и ложились пропорционально оценке других активностей.

Баллы за одну публикацию (b)							
Количество авторов (N)	Публикации в журналах, индексируемых в Scopus / WoS PubMed/Перечень ВАК				Публикации в журналах, индексируемых в РИНЦ и ВАК		Не индексируемые журналы
	Квар-тиль Q1	Квар-тиль Q2	Квар-тиль Q3	Квар-тиль Q4	ИФ более 0,5	ИФ менее 0,499	
1	9,9	8,8	7,7	6,6	5,5	4,4	3,3
2	7	6,2	5,4	4,7	3,9	3,1	2,3
3	5,7	5,1	4,4	3,8	3,2	2,5	1,9
4	5	4,4	3,9	3,3	2,8	2,2	1,7
5	4,4	3,9	3,4	3	2,5	2	1,5

4) Количество публикаций за отчётный период.

Если сотрудник заявляет несколько публикаций, то его общий балл (B) рассчитывается по формуле (3):

$$B = \sum_i b_i * S, \quad (3)$$

где $\sum_i b_i$ – сумма баллов за публикации за отчётный период, S – повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле (4):

$$S = 1 + 0,01 * n^2, \quad (4)$$

где n – количество публикаций.

№ п/п	Количество публикаций (n)	Повышающий коэффициент (S)
1.	1	1,01
2.	2	1,04
3.	3	1,09
4.	4	1,16
5.	5	1,25

Пример расчёта баллов 1: Сотрудник, имеющий индекс Хирша 4 (H=1.1) заявил две статьи в году. В одной статье он был единственным автором (N=1), и статья опубликована в журнале Q3 (Q=1.4). Баллы за эту публикацию $b_1 = 5 * 1.1 * 1.4 / 1 = 7.7$. Во второй статье он был одним из 4х авторов, а статья в журнале Q2. Баллы за эту статью $b_2 = 5 * 1.1 * 1.6 / 2 = 4.4$. Сумма баллов за статьи: $b = b_1 + b_2 = 12.1$. Таким образом, с учетом коэффициента S за большее число публикаций, финальное число баллов составило $B = b * S = 12.1 * (1 + 0.01 * 2^2) = 12.584$. Финальную цифру округляем до десятых долей, 12.6.

Пример расчёта баллов 2: Сотрудник с индексом Хирша 11 (H=1.3) опубликовал единолично одну статью в журнале Q1 (Q=1.8). Баллы за эту статью $b = 5 * 1.3 * 1.8 / 1 = 11.7$. С учетом коэффициента S его число баллов составляет $B = b * S = 11.7 * (1 + 0.01 * 1^2) = 11.8$.

Пример расчёта баллов 3: Сотрудник с H=1.2 опубликовал три статьи в отечественных журналах. Первая статья Q4 (Q=1.2) с 6ю авторами. Вторая без Q (Q=1), 4 автора, и третья тоже с отсутствующим Q в составе 2 авторов. Тогда $b_1 = 5 * 1.2 * 1.2 / 2.45 = 2.94$ $b_2 = 5 * 1.2 * 1 / 2 = 3$, $b_3 = 5 * 1.2 * 1 / 1.41 = 4.26$. Сумма баллов $b = 2.94 + 3 + 4.26 = 10.19$. С учетом коэффициента за число статей $B = b * S = 10.19 * (1 + 0.01 * 3^2) = 11.1$.

5) Публикации, вышедшие в отчётном периоде, но не учтённые при расчёте оценки эффективности деятельности сотрудника, могут быть учтены в следующем отчётном периоде.

3. Отсутствие научных публикаций за последний год при условии, что сотрудник числился в штате организации за отчётный период:

- у научных сотрудников без научной степени – (-5) баллов;
- у научных сотрудников с научной степенью кандидат наук – (-8) баллов;
- у научных сотрудников с научной степенью доктор наук – (-15) баллов.

4. Наличие патентов за отчётный период:

№ п/п	Кол-во патентов	Без ученой степени	Кандидат наук	Доктор наук
1.	1 патент	5	6	7

5. Участие в научных конференциях в качестве докладчика за отчётный период с официальным опубликованием тезисов по итогам конференции:

№ п/п	Вид участия	Количество баллов (вне зависимости от ученой степени и/или ее наличия)
1.	Выступление с докладом/ доклад стендовый/ публикация тезисов	1

6. Экспертная деятельность

№ п/п	Вид участия	Без ученой степени	Кандидат наук	Доктор наук
1.	Научное консультирование соискателя степени кандидата или доктора наук (сотрудника учреждения, не более 2 и 5 лет соответственно)	-	4	5
2.	Экспертное заключение*	3	4	5
3.	Экспертная справка**	1	2	3
4.	Работа в экспертной комиссии ***	0,3	0,4	0,5

* - объемные аналитические материалы, отчёты по учреждению, отзывы на НИР (ГЗ, ГК, поисковые) и диссертации, выкладка большого массива данных в ИС ФМБА; ответы на запросы ФМБА по учреждению по поручению директора;

** - рецензии на сторонние статьи, краткие справки и рецензии, другие материалы по поручению директора;

*** - за единицу материала заключения об отсутствии в носителях сведений, составляющих государственную тайну, охраняемых сведений или служебной информации ограниченного распространения.

7. Методическая работа

№ п/п	Вид участия	Без ученой степени	Кандидат наук	Доктор наук
1.	Участие в работах, направленных на повышение качества НИР*	3	4	5
2.	Организация конференций, крупных совещаний и мероприятий (работа в оргкомитете)	4	5	6
3.	Разработка образовательной лекции (текст и презентации)	2	3	4
4.	Разработка образовательной программы	3	4	5
5.	Разработка учебно-методического комплекса	6	7	8

* формирование пакета документов по контролю качества, разработка и внедрение в деятельность подразделения программы или новой методики, по утвержденной директором служебной записке.

8. Научная продукция (печатная и рукописная)

№ п/п	Вид издания	За 1 книгу	За 1 главу
1.	Монографии*	12	2
2.	Учебники, учебное пособие*	10	2
3.	Руководства и справочники*	8	2

* За 1 книгу, балл делится на кол-во авторов; за 1 главу, балл делится на кол-во авторов

9. Привлечение внешнего финансирования на НИР (гранты РНФ, государственное задание на НИР и др.)

№ п/п	Вид участия	Балл	Пояснения
1.	Привлечение внешнего финансирования на НИР	2	Баллы начисляются за полугодие за каждый грант, полученный работниками соответствующего структурного подразделения в отчетном периоде, финансируемый через ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России

10. Просветительская и популяризаторская деятельность

№ п/п	Вид участия	Балл	Пояснения
1.	Выступление в общественно-политических и культурно-просветительских теле- и радиопередачах с аффилиацией ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России; публикация статьи, экспертного комментария в СМИ (кроме научных) с аффилиацией ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России	1	Балл начисляется за каждые пять выступлений, статей, комментариев, но не более чем за пятнадцать выступлений (публикаций) в полугодие
2.	Публичная лекция с аффилиацией ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России	1	Баллы начисляются за каждую лекцию, но не более чем за пять лекций в полугодие
3.	Участие в профорientационных мероприятиях с аффилиацией ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России	1	Баллы начисляются за полугодие за все мероприятия в совокупности

12. Персональный коэффициент за интенсификацию труда

№ п/п	Вид участия	Размер коэффициента	Пояснения
1.	Коэффициент за интенсификацию труда*	От 0,5 до 1,5	* по решению директора на основании служебной записки заместителя директора

*Устанавливается директором учреждения на основании письменного ходатайства заместителя директора. Применяется к общему количеству баллов.

13. Наличие дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение научным сотрудником, по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в рамках выполнения НИР или других поручений руководителя, а также несоблюдение трудовой дисциплины, полученное в отчетном периоде:

– в виде «ЗАМЕЧАНИЯ»: сокращение общего количества баллов на 25%;

– в виде «ВЫГОВОРА» сокращение общего количества баллов на 100% (лишение выплаты в полном размере).

Вид дисциплинарного взыскания определяется руководителем или его заместителем в соответствии с нарушением.

№ п/п	Вид дисциплинарного взыскания	Нарушение
1.	ЗАМЕЧАНИЕ	Заполняет руководитель или его заместитель
2.	ВЫГОВОР	Заполняет руководитель или его заместитель

ФОРМУЛА РАСЧЕТА

Размер выплаты Научному сотруднику ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России (В) определяется исходя из объемов финансирования по следующей формуле:

$$V = \frac{O}{б(общ)} * б(набр)$$

где,

O - объем финансирования в рублях

б (общ) - сумма баллов всех научных сотрудников Учреждения

б (набр) - количество баллов, набранное научным сотрудником в соответствии с критериями оценки

Примечание:

б(общ) и б(набр) определяется следующим образом:

ОБЩИЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России

№ п/п	Ф.И.О. научного сотрудника ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России	Количество баллов
1
...
	Итого научных сотрудников ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России	Общее количество баллов научных сотрудников ФГБУ «ФНКЦ КМиБ» ФМБА России

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕН
 приказом ФГБУ «ФНКЦ КМиБ»
 ФМБА России
 от 31 . 03 .2025 № 100

Список членов комиссии
 по оценке эффективности деятельности научных сотрудников

№	Должность в комиссии	Ф.И.О.	Занимаемая должность
1.	Председатель	Усовик Игорь Вячеславович	Заместитель директора по научному развитию и инновациям
2.	Заместитель председателя	Каспранский Рустем Рамилевич	Заместитель директора по науке и биофизическим технологиям
3.	Секретарь	Свешникова Елена Дмитриевна	Младший научный сотрудник
4.	Член	Пинчук Ирина Александровна	Главный бухгалтер
5.	Член	Слепухин Сергей Николаевич	Заместитель директора по экономике и финансам
6.	Член	Воронин Денис Андреевич	Заместитель директора по правовым вопросам
7.	Член	Горячева Светлана Валерьевна	Начальник отдела кадров
8.	Член	Шишлянникова Дарья Александровна	Заместитель начальника планово-экономического отдела
9.	Член	Ткаченко Екатерина Георгиевна	Начальник юридического отдела