

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Хабаровский филиал Федерального государственного бюджетного научно-  
го учреждения «Дальневосточный научный центр физиологии и патологии  
дыхания» -**

**Научно-исследовательский институт охраны материнства и детства**

**ПРИНЯТО НА ЗАСЕДАНИИ  
УЧЕНОГО СОВЕТА  
«07» февраля 2025 г.  
Протокол № 1**

«Утверждаю»  
Директор  
Хабаровского филиала  
ДНЦ ФПД – НИИ ОМиД



\_\_\_\_\_  
д.м.н. О.А. Лебедько

\_\_\_\_\_  
2025 г.

**Положение  
о системе рейтинговой оценки**

**научной деятельности штатных сотрудников научного подразделения  
Хабаровского филиала Дальневосточного научного центра  
физиологии и патологии дыхания –  
НИИ охраны материнства и детства**

**1. Назначение и область применения**

Целью проведения рейтинговой оценки результатов научно-исследовательской деятельности (далее НИД) научных работников Хабаровского филиала ФГБНУ «Дальневосточный научный центр физиологии и патологии дыхания – НИИ охраны материнства и детства» (далее – НИИ ОМиД) является повышение качества научного потенциала и результативности научных исследований и разработок за счет использования системы адресного поощрения.

**2. Нормативные ссылки**

Настоящее положение о рейтинговой системе оценки разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), нормативными и распорядительными актами Правительства Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 1494 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» и распоряжением Правительства

Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 3140-р, Положением о Хабаровском филиале ДНЦ ФПД – НИИ ОМиД и локальными нормативными актами.

### **3. Общие положения**

3.1. Настоящее положение разработано в соответствии с современными требованиями к качеству выполняемой научными работниками научно-исследовательской работы (далее - НИР), а также в целях совершенствования системы поощрения научно-исследовательской деятельности (далее - НИД) в НИИ ОМиД.

3.2. Положение регламентирует общие принципы, содержание и процедуру проведения рейтинговой оценки НИД, научных работников НИИ ОМиД. Положение распространяется на научных работников и учебные подразделения НИИ ОМиД.

3.3. Рейтинговая система в НИИ ОМиД разработана с целью повышения мотивации научных работников и решения следующих задач:

- получение единых комплексных критериев оценки и контроля уровня и эффективности работы научных работников;
- координация направлений развития университета через критический анализ результатов деятельности структурных подразделений и научных работников;
- создание информационного обеспечения оперативного управления с целью повышения эффективности работы НИИ ОМиД;
- поощрение НИД, способствующее повышению рейтинга НИИ ОМиД в целом.

3.4 Показатели рейтинговой оценки деятельности научных работников и структурных подразделений разработаны на основе нормативных документов о высшем образовании, необходимости выполнения стратегических документов НИИ ОМиД и удовлетворяют следующим требованиям:

- объективность достигается за счет использования в процессе получения информации независимых, достоверных и надежных источников;
- прозрачность и достоверность достигается за счет предоставления полной информации обо всех аспектах процедуры рейтингования;
- рейтинговые оценки определяются на данный момент времени и периодически должны подтверждаться или изменяться с учетом текущей ситуации и условий, что обеспечивает непрерывность процедуры.

3.5. В качестве рейтинговой оценки учитываются важнейшие показатели выполнения государственного задания.

3.6. Общая организация проведения рейтинговой оценки возлагается на научное управление НИИ ОМиД и включает в себя выполнение следующих функций:

- организация и координация научно-исследовательской деятельности, связанной с разработкой критериев, требований, методик и инструментария рейтинговой оценки;

- оказание содействия, методической и консультационной помощи руководству института, научным работникам в проведении самообследования и подготовке к рейтинговой оценке;

- формирование банка данных и сводных рейтингов структурных подразделений и научным работникам;

- подготовка аналитической и статистической информации для руководства НИИ ОМиД.

3.7. Рейтинг осуществляется среди штатных научных работников, включая внутренних совместителей, проработавших не менее шести месяцев.

3.8. Рейтинговая оценка научной деятельности работников должна быть представлена в составе годового отчета НИИ ОМиД.

3.9. Результаты рейтинговой оценки позволят каждому научному работнику объективно оценить свою работу в истекшем году, определить недостатки и, с учетом этого, правильно спланировать свою работу на будущий год. Такая оценка, несомненно, положительно отразится на стремлении научных работников к повышению своей научной квалификации, профессионализма, росту мастерства, а это, в свою очередь, будет способствовать повышению качества подготовки специалистов.

Рейтинговая оценка также может быть использована при проведении конкурсного отбора претендентов на замещение вакантных должностей научных работников и поощрения их за достигнутые успехи в научно-исследовательской деятельности.

3.10. Результаты рейтинга являются информационной базой для руководства:

- при определении срока действия трудовых отношений научного работника

- для дифференциации суммы поощрения научных работников

- при выделении финансирования на приобретение оборудования, на научные исследования, конференции, стажировки, творческие отпуска и т.п.

#### **4. Исходные данные для расчета рейтинговых оценок**

4.1. Значения показателей оценки эффективности НИД научных работников и структурных подразделений фиксируются за отчетный календарный год.

4.2. Рейтинговая система имеет иерархическую структуру, состоящую из трех уровней. Первому уровню иерархии соответствуют индивидуальные показатели деятельности научных работников, второму - показатели деятельности лаборатории, третьему - института.

4.3. Показатели деятельности научных работников определяются отдельно по должностям:

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

Оценивается НИД научных сотрудников внутри этих должностей, что обеспечивает сравнимость результатов.

4.4. Нормы и перечень показателей (Приложения 1, 2) для оценки деятельности научных работников утверждается решением ученого совета и может корректироваться ежегодно в соответствии со стратегическими документами НИИ ОМиД.

5 В целях придания рейтинговой системе функций управления качеством деятельности научных работников предусматривается введение коэффициентов, позволяющих увеличивать значение отдельных показателей.

## **5. Порядок и методика определения рейтинга**

5.1. На первом уровне иерархии фактические значения показателей формируются из индивидуальных оценок НИД научных работников по каждому виду деятельности. Рейтинг формируется путем суммирования баллов по всем показателям. Абсолютное значение показателя рейтинговой оценки не зависит от доли занимаемой ставки.

## **6. Итоги рейтинговой оценки**

6.1. Итоги рейтинговой оценки утверждаются приказом директора на основании процедуры ранжирования научных работников по степени достижения их результатов по НИР.

6.2. Устанавливаются пороговые показатели рейтинговой оценки результатов научно-исследовательской деятельности по категориям должностей (завлабораторией; ведущий или главный научный сотрудник; старший научный сотрудник; младший научный сотрудник), величина которых может корректироваться ежегодно приказом директора. За баллы, набранные сверх пороговых показателей, может назначаться премиальное вознаграждение.

Для установления объема премиальных вознаграждений по результатам рейтинговой оценки НИД научное управление ежегодно определяет коэффициент 1 балла, исходя из выделенного объема финансирования на материальное поощрение.

5.4. В зависимости от объемов финансирования стимулирующая надбавка может выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, единовременно. Решение о порядке выплаты в конкретном году принимает директор по представлению научной части.

## **7. 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 эффективности работы

№	Премиальные выплаты по итогам работы за год	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>ПУБЛИКАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ:</b>	
•	<b>Статьи в журналах, рекомендуемых RSCI 1 уровень</b>	10,0
•	(для соавторов 2-3)	8,0
•	(для соавторов 4 - более)	4,0
•	<b>Статьи в журналах, рекомендуемых RSCI 2 уровень</b>	9,0
•	(для соавторов 2-3)	7,0
•	(для соавторов)	3,0
•	<b>Статьи в журналах, рекомендуемых RSCI 3 уровень</b>	8,0
•	(для соавторов 2-3)	6,0
•	(для соавторов)	2,0
•	<b>Статьи в журналах, рекомендуемых RSCI 4 уровень</b>	7,0
•	(для соавторов 2-3)	5,0
•	(для соавторов)	2,0
•	<b>Статьи в журналах, рекомендуемых ВАК</b>	6,0
•	(для соавторов 2-3)	4,0
•	(для соавторов)	2,0
•	<b>Статьи в журналах с doi</b>	5,0
•	(для соавторов)	3,0
•	Информационно-методические документы	4,0
	(для соавторов)	3,0
•	Региональные статьи, тезисы, в т.ч. и в электронных журналах	3,0
	(для соавторов)	2,0
2.	<i>Начисление баллов за монографии, изданные в научных издательствах и имеющих шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями)</i>	
•	За монографии и учебники, устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному на 2. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов)	Объем п.л. * 2
3.	<i>Начисление баллов за участие в конференциях</i>	
	Организация конференции	6,0
	Доклад на региональных научно-практических конференциях	3,0
	Доклад на Российских конференциях	4,0
	Доклад на международных конференциях (международной считается научная конференция, более 50% участников которой не являются гражданами РФ)	6,0
	Доклад на «Проблемных комиссиях», УС ДНЦ ФПД	5,0
	Доклады на краевых обществах, семинарах	2,0
	<i>Участник оргкомитета наших конференций – до 8 баллов в зависимости от степени вклада</i>	
4.	<i>Участие в выставках и конкурсах</i>	4,0
5.	<b>ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</b>	

•	Подача заявки	2,0
•	За патент или новую медицинскую технологию (оформленную в МЗ РФ), являющиеся результатом выполнения бюджетных НИР и оформленный через ДНЦ ФПД (число баллов распределяется между соавторами соответственно вкладу)	20,0
•	База данных, Программа для ЭВМ (число баллов распределяется между соавторами соответственно вкладу)	5,0
•	Рационализаторские предложения	3,0
6.	<b>НАЧИСЛЕНИЕ БАЛЛОВ ЗА РУКОВОДСТВО:</b>	
•	научно-исследовательской группой	15,0
•	соискателями ученой степени (При совместном руководстве балл делится на число соруководителей)	20,0
•	Защита кандидатской диссертации	30,0
•	Защита докторской диссертации	40,0
7.	<u>Индекс Хирша (умножить на число индекса)</u>	1,0
9.	<b>ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ</b>	
•	Ответственный исполнитель федеральных целевых программ (ФЦП), госзаданий, грантов, Министерств и ведомств РФ	6,0
•	Своевременное выполнение	1,0
•	Сверх плана	2,0
•	Досрочное завершение и предоставление отчета	3,0
•	Освоение и внедрение новых методик исследования	5,0
•	Акты внедрения	1,0
10.	<b>ПОЛУЧЕНИЕ НАУЧНЫХ НАГРАД, ПРЕМИЙ</b>	
•	Правительственных	10,0
•	Региональных	8,0
•	негосударственных	3,0
	<b>ПРИВЛЕЧЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ</b>	
11.	<i>Составление заявки на конкурсы, гранты</i>	10,0
12.	<b>Членство в диссоветах</b>	3,0

Приложение 2

### Пороговые показатели рейтинговой оценки результатов

Должность	Пороговый показатель за год в соответствии с долей ставки		
	0,1 - 0,5	0,51 - 0,75	0,76 и выше
Главный научный сотрудник	30	60	120
Ведущий научный сотрудник	25	50	100
Старший научный сотрудник	20	40	80
Научный сотрудник	15	30	60
Младший научный сотрудник	10	20	40