

## Положение о научном работнике

### 1. Общие положения

#### 1.1. Назначение и правовая основа.

1.1.1. Настоящее Положение определяет статус, права, обязанности и ответственность научного работника ФГАОУ ВО «РГГУ» (далее – Университет), а также устанавливает основы системы планирования, оценки и стимулирования его деятельности.

1.1.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, уставом, иными локальными актами Университета и является основополагающим документом, регламентирующим трудовые отношения с научными работниками в рамках системы эффективного контракта.

#### 1.2. Основные понятия.

Научный работник – работник, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной деятельностью на одной из должностей, перечисленных в п. 1.3.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работниками должностных обязанностей, а также меры социальной поддержки. Содержание эффективного контракта устанавливается в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

Индивидуальный план работы (далее – План) – основной документ планирования деятельности научного работника на отчетный период.

Индивидуальный отчет о работе (далее – Отчет) – основной документ, подтверждающий выполнение Плана и фиксирующий результаты деятельности научного работника за отчетный период.

#### 1.3. Должности научных работников.

Научным работником Университета является работник, занимающий одну из следующих должностей:

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

## 2. Обязанности научного работника

2.1. Научный работник обязан:

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые функции, предусмотренные трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией.

2.1.2. Ежегодно формировать План и своевременно в полном объеме предоставлять его на согласование и утверждение в установленном порядке.

2.1.3. Выполнять показатели и критерии базовой части эффективности деятельности научных работников, установленные для занимаемых им ставки и должности в Положении об эффективном контракте в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет» (далее – Положение об эффективном контракте).

2.1.4. Своевременно, полно и достоверно предоставлять сведения о результатах своей научной деятельности в информационные системы Университета в соответствии с порядком и сроками, установленными локальными актами Университета.

2.1.5. Своевременно в случае необходимости обращаться в Информационный комплекс «Научная библиотека» РГГУ для индексации отчетных публикаций в Российском индексе научного цитирования.

2.1.6. Ежегодно до завершения отчетного периода формировать Отчет и своевременно в полном объеме предоставлять его на согласование и утверждение в установленном порядке.

2.1.7. Соблюдать нормы профессиональной этики, устав и локальные нормативные акты Университета.

## 3. Права научного работника

3.1. Научный работник имеет право на:

3.1.1. Признание его автором созданных им научных результатов и РИД.

3.1.2. Получение стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности своей деятельности, проводимой на основании Отчета и в соответствии с бальной системой, установленной Положением об эффективном контракте.

3.1.3. Участие в конкурсах на финансирование научных исследований за счет всех доступных источников.

3.1.4. Свободный выбор методов проведения научных исследований, не противоречащих нормам безопасности и этики.

3.1.5. Участие в управлении научной деятельностью Университета через выборные и коллегиальные органы.

3.1.6. Доступ к информационным ресурсам и материально-технической базе Университета для выполнения своей научной работы.

#### 4. Оценка эффективности деятельности научного работника и ответственность за невыполнение показателей и критериев эффективности

4.1. Ежегодная оценка эффективности деятельности научного работника за отчетный период проводится на основании Отчета. Результаты этой оценки служат для:

- расчета и начисления стимулирующих выплат в рамках эффективного контракта;
- формирования совокупных показателей результативности научного работника за весь период действия трудового договора, которые являются основой для его участия в конкурсе на замещение вакантной должности научного работника.

4.2. Ответственность за невыполнение показателей и критериев базовой части эффективности.

4.2.1. Невыполнение научным работником показателей и критериев базовой части эффективности деятельности научных работников, установленных для занимаемых им ставки и должности в Положении об эффективном контракте за отчетный период, является невыполнением трудовых обязанностей, зафиксированных в трудовом договоре (эффективном контракте).

4.2.2. В случае систематического невыполнения научным работником показателей и критериев базовой части эффективности деятельности научных работников, установленных для занимаемых им ставки и должности в Положении об эффективном контракте, при отсутствии уважительных причин, к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными актами Университета.

#### 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение, а также вносимые в него изменения, утверждаются решением ученого совета Университета.

5.2. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 1F31AA0002B36A9542DB2576F38D396F  
Владелец: Логинов Андрей Викторович

Действителен: с 20.06.2025 по 20.06.2026