

### Критерии оценки соответствия претендента требованиям, предъявляемым к должностям научных работников

Критерий	Инструкция по осуществлению балльной оценки
Уровень образования / ученая степень	Наличие высшего профессионального образования – 2 балла Степень кандидата наук – 5 баллов Степень доктора наук – 10 баллов
Impact-фактор журналов с публикациями претендента за последние 5 лет (учитываются журналы, в которых размещены публикации, соответствующие профилю деятельности учреждения)	По каждому претенденту суммируются все Impact-факторы журналов, в которых выходили его публикации за последние 5 лет. Каждая статья вносит свой вклад в общую сумму (даже если в одном журнале издано несколько статей). Затем максимально рассчитанное значение среди претендентов принимается соответствующим 10 баллам. Баллы остальных участников рассчитываются, исходя из нормировки по максимальному значению, по следующей формуле: $X = (\ln x 10) : \ln \max$ где: X- итоговый балл претендента, для которого производится расчет; ln– суммарное значение Impact-фактора претендента, для которого производится расчет; lnmax – максимальное суммарное значение Impact-фактора среди претендентов.
Количество научных публикаций, подготовленных работником (учитываются опубликованные за последние 5 лет научные публикации, соответствующие профилю деятельности учреждения)	За каждую публикацию, индексируемую в Web of Science – 10 баллов За каждую публикацию, индексируемую в Scopus – 5 баллов За каждую публикацию, включенную в РИНЦ – по 1 баллу За иные публикации – 0,1 балла
Индекс Хирша	По 1 баллу (но не более 10 баллов) за каждую единицу в значении индекса Хирша, превышающую значение X, определяемое должностью, на которую претендует работник в следующем соответствии: - должность руководителя научного подразделения / заведующего лабораторией – X = 4; - должность главного научного сотрудника – X = 8; - должность ведущего научного сотрудника – X = 5; - должность старшего научного сотрудника – X = 3. Для должностей заместителя генерального директора по научной работе, научного сотрудника и младшего научного сотрудника для расчета принимается фактическое значение индекса Хирша претендента (но не более 10 баллов)

Критерий	Инструкция по осуществлению балльной оценки
<p>Суммарная цитируемость статей по elibrary (учитываются опубликованные за последние 5 лет научные публикации, соответствующие профилю деятельности учреждения)</p>	<p>Максимальное значение суммарной цитируемости среди претендентов принимается соответствующим 10 баллам. Баллы остальных участников рассчитываются, исходя из нормировки по максимальному значению, по следующей формуле:  <math>X = (C_n \times 10) : C_{max}</math>  где:  X – итоговый балл претендента, для которого производится расчет;  <math>C_n</math> – значение индекса цитируемости претендента, для которого производится расчет;  <math>C_{max}</math> – максимальное значение индекса цитируемости среди претендентов.</p>
<p>Число научных мероприятий (форум, конгресс, конференция, симпозиум, круглый стол), участие в которых претендент принял в качестве докладчика (учитываются научные мероприятия за последние 5 лет, соответствующие профилю деятельности учреждения)</p>	<p>По 0,2 балла (но не более 10 баллов) за каждое мероприятие за последние 5 лет</p>
<p>Организация выпуска научных журналов</p>	<p>За каждое издательство, в котором претендент занимает должность, баллы начисляются в следующем соответствии (но не более 10 баллов):  - 3 балла – за должность главного редактора журнала;  - 2 балла – за должность редактора журнала;  - 1 балл – за должность рецензента журнала.</p>
<p>Количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах</p>	<p>По 8 баллов за каждый результат интеллектуальной деятельности, учтенный в государственных информационных системах</p>
<p>Участие в реализации научно-методических и практических проектов и мероприятий федерального уровня в отрасли физической культуры и спорта</p>	<p>Только для претендентов на должности заместителя генерального директора по научной работе и руководителя научного подразделения / заведующего лабораторией.  По 1 баллу (но не более 10 баллов) за каждое мероприятие или проект за последние 5 лет</p>
<p>Участие в качестве исполнителя в выполнении НИОКР за последние 5 лет (учитываются НИОКР в сфере физической культуры и спорта)</p>	<p>По 0,5 балла (но не более 10 баллов) за каждую НИОКР</p>

<b>Критерий</b>	<b>Инструкция по осуществлению балльной оценки</b>
Руководство подготовкой выпускной квалификационной работы аспиранта, прошедшей успешную защиту в течение 5 лет, предшествующих проведению конкурса (учитываются выпускные квалификационные работы по направлениям подготовки в сфере физической культуры и спорта)	По 0,2 балла (но не более 10 баллов) за каждую выпускную квалификационную работу аспиранта, прошедшую успешную защиту

**Оценка результатов собеседования**  
**(в случае принятия решения о проведении собеседования)**

Собеседование проводится в форме личной беседы кандидата на замещение вакантной должности с членами конкурсной комиссии.

Минимальная численность членов конкурсной комиссии для проведения собеседования составляет 3 человека (председатель (заместитель председателя), ответственный секретарь и член конкурсной комиссии, являющийся научным работником по направлению деятельности структурного подразделения, на замещение вакантной должности в котором проводится конкурс). При необходимости к проведению собеседования могут быть привлечены сотрудники ФГБУ ФНЦ ВНИИФК, обладающие необходимыми знаниями и компетенциями.

При проведении собеседования учитываются следующие показатели:

- уровень теоретической и практической подготовленности претендента к решению задач, стоящих перед структурным подразделением, на замещение вакантной должности в котором проводится конкурс;
- соответствие предшествующей трудовой деятельности претендента задачам, стоящим перед структурным подразделением, на замещение вакантной должности в котором проводится конкурс;
- личностные качества претендента (открытость, вежливость, грамотность и четкость в изложении мыслей и т.д.).

Оценка результатов собеседования проводится каждым членом конкурсной комиссии, принявшим участие в собеседовании. Каждый член конкурсной комиссии, принявший участие в собеседовании, может выставить 0, 25, 50 или 75 баллов за собеседование.

75 баллов выставляется, в случае если, по мнению члена конкурсной комиссии, претендент соответствует вакантной должности по всем показателям, учитываемым при проведении собеседования.

50 или 25 баллов выставляется, в случае если, по мнению члена конкурсной комиссии, претендент не соответствует вакантной должности по одному или двум показателям, учитываемым при проведении собеседования.

0 баллов выставляется, в случае если, по мнению члена конкурсной комиссии, претендент не соответствует вакантной должности ни по одному из показателей, учитываемых при проведении собеседования.

Средний балл претендента за собеседование рассчитывается путем деления суммы баллов, набранных претендентом по итогам собеседования, на число членов конкурсной комиссии, присутствующих на собеседовании.