

## ПОЛОЖЕНИЕ

о проекте «Молодые кадры для науки и образования»  
и конкурсном отборе молодых преподавателей ВлГУ

### 1. Термины и сокращения

ППС – профессорско-преподавательский состав;

КЦП – контрольные цифры приема на обучение за счет бюджетных ассигнований;

ЭКП – эффективный контракт преподавателя;

ОНТИ – отдел научно-технической информации;

УМОК – управление мониторинга и оценки качества;

УК – управление кадров.

### 2. Паспорт проекта «Молодые кадры для науки и образования»

Цель проекта «Молодые кадры для науки и образования» (далее – Проект)	Увеличение к 2030 году доли молодых преподавателей в общей численности научно-педагогических работников в структуре штатной численности ВлГУ не ниже 30% за счет создания условий для эффективного расширенного воспроизводства научно-педагогических кадров ВлГУ, привлечения и удержания молодежи на кафедрах университета.
Задачи Проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обеспечить ежегодный приток на кафедры университета молодых преподавателей в количестве до 40 чел.;</li> <li>– обеспечить дополнительный прирост контингента аспирантов из числа ППС кафедр.</li> </ul>
Проблемы и ограничения, на устранение которых направлен Проект	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Недостаточно эффективная кадровая политика, реализуемая на кафедрах университета.</li> <li>2. Низкая мотивация выпускников ВлГУ к трудоустройству на кафедрах университета (низкий уровень зарплаты относительно среднего по ВлГУ, высокая аудиторная нагрузка, большой объем</li> </ol>

	<p>дополнительных кафедральных поручений, неясные перспективы для профессионального и карьерного роста).</p> <p>3. Отсутствие вакантных ставок для приема новых ППС на большинстве кафедр ВлГУ, сопровождаемое ежегодным сокращением общего числа ставок ППС (сокращение контингента, изменение нормативного соотношения числа ППС к количеству студентов).</p> <p>4. Сокращение числа аспирантов, обусловленное как снижением КЦП, так и высокой стоимостью контрактной подготовки.</p>
Целевой показатель программы стратегического развития ВлГУ	Увеличить долю сотрудников в возрасте до 39 лет (включительно) в общей численности научно-педагогических работников по занимаемым ими ставкам на уровне не ниже 30%
Механизм реализации проекта	Привлечение молодежи на кафедры университета путем проведения конкурсного отбора молодых преподавателей (кандидатов в молодые преподаватели) для получения различных форм поддержки в очередном учебном году.
Формы поддержки победителей конкурсного отбора	<ul style="list-style-type: none"> <li>– дополнительное финансирование за высокую результативность работы;</li> <li>– возможность трудоустройства на кафедры ВлГУ при отсутствии вакантных ставок;</li> <li>– включение в кадровый резерв ВлГУ.</li> </ul>

### **3. Порядок конкурсного отбора молодых преподавателей (кандидатов в молодые преподаватели) на участие в Проекте**

3.1. В течение срока реализации Проекта приказом ректора объявляется конкурсный отбор заявок молодых преподавателей (кандидатов в молодые преподаватели) для получения поддержки в очередном учебном году.

3.2. Молодым преподавателем для целей Проекта является ориентированный на трудоустройство, профессиональный и карьерный рост в ВлГУ человек,

которому до конца календарного года подачи заявки не исполнится 30 лет – для лиц без ученой степени, 35 лет – для кандидатов наук, 40 лет – для докторов наук.

3.3. Конкурсный отбор среди кандидатов проводится по действующим в период объявления конкурса показателям эффективного контракта ППС. Минимальный пороговый балл для участия в конкурсном отборе определяется на основании действующего Положения об эффективном контракте и составляет:

- по первой категории 20 баллов;
- по второй категории 15 баллов.

3.4. Проведение конкурсного отбора молодых кандидатов на получение поддержки проводится по двум категориям:

Первая категория – действующие молодые преподаватели кафедр, показавшие наилучшие результаты работы за предыдущий учебный год и принимающие на себя обязательства по повышению результативности работы на следующий учебный год. Допускаются к участию в конкурсном отборе молодые кандидаты, имеющие педагогический стаж работы в ВлГУ не более 5 лет.

Вторая категория – кандидаты в молодые преподаватели кафедр из числа выпускников, аспирантов и сотрудников ВлГУ, не относящихся к ППС, а также привлекаемые внешние молодые ученые, которые на дату подачи документов не состоят в трудовых отношениях с ВлГУ по должностям ППС.

3.5. Сотрудники колледжа Инновационных технологий и предпринимательства ВлГУ могут принимать участие в конкурсе по второй категории при условии перехода на основное место работы на выбранную ими кафедру университета и педагогический стаж работы в ВлГУ не более 5 лет.

3.6. По первой категории возможным 20 победителям конкурса по результатам выполнения показателей эффективного контракта выделяется фонд премирования в размере 200 тыс. руб. в год на каждого, используемый в два этапа (до 100 тыс. руб. по показателям за первый семестр и оставшаяся часть суммы по

показателям на конец учебного года). За победителями конкурса сохраняются все другие действующие в университете надбавки и возможности получения премий за результативность работы.

3.7. По второй категории каждому из возможных 20 победителей конкурса выделяется по 0,25 ставки ППС (ЭКП на 1 год) для трудоустройства на любой выбранной ими кафедре университета по согласованию с заведующим кафедрой (не более 6 чел. на кафедру, включая принятых в предшествующие годы победителей), а также фонд премирования в размере 200 тыс. руб. в год на каждого, используемый в два этапа (до 100 тыс. руб. по показателям за первый семестр и оставшаяся часть суммы по показателям на конец учебного года). Указанные 0,25 ставки выделяются на кафедру дополнительно. Общее число ставок, распределяемых по конкурсу по университету, составит до пяти штатных единиц на учебный год.

Кандидат на участие в Проекте по второй категории заблаговременно согласует возможность своего трудоустройства с заведующим выбранной кафедры и директором института, которые визируют подаваемое заявление.

Если победитель конкурса остается на кафедре по итогам учебного года, 0,25 ставки за ним сохраняются и в дальнейшем вне зависимости от штатного расписания кафедры. Ему может быть распределена дополнительная нагрузка по решению заведующего кафедрой при наличии вакантных ставок.

3.8. Победители конкурсного отбора проекта, не выполнившие в полном объеме плановые показатели индивидуального плана работы преподавателя, не допускаются к дальнейшему участию, и выделенные ранее кафедре 0,25 ставки аннулируются.

3.9. Повторное участие в конкурсе победителя прошлых лет допускается, если его возраст и/или педагогический стаж не превысил предельного уровня, определенного условиями Проекта. Победители конкурса по второй категории при повторном участии могут выбрать только первую категорию.

3.10. Организационно-техническое обеспечение Проекта и, в частности, конкурсных процедур, осуществляют ОНТИ, УМОК и УК по согласованию с соответствующими заведующими кафедрами.

3.11. Для участия в конкурсе кандидату необходимо в срок, определяемый приказом, подготовить и представить в ОНТИ следующий комплект документов:

По первой категории участников:

- заявление (Приложение 2);
- индивидуальный план работы преподавателя и отчет о выполнении эффективного контракта (ЭКП) за предыдущий учебный год с копиями подтверждающих документов;
- заполненный индивидуальный план работы преподавателя (ЭКП) на следующий учебный год.

По второй категории участников:

- заявление (Приложение 2);
- отчет о результативности работы молодого ученого за предыдущий календарный и часть текущего года по показателям эффективного контракта (ЭКП) в свободной форме с копиями подтверждающих документов;
- заполненный индивидуальный план работы преподавателя (ЭКП) на следующий учебный год.

3.12. Победителями конкурса в обеих категориях признаются кандидаты, набравшие максимальное суммарное количество фактических и плановых баллов активности по показателям эффективного контракта. Список победителей утверждается ежегодным приказом ректора.

3.13. Проверку документов заявителей, правильности заполнения индивидуальных планов молодых преподавателей и выбранных ими показателей эффективного контракта осуществляют ОНТИ и УМОК.

3.14. По итогам первого семестра участия в Проекте до 15 декабря соответствующего года победители представляют в ОНТИ промежуточные отчеты о выполнении показателей эффективного контракта с подтверждающими документами, на основании анализа которого выпускается приказ о премировании. Для включения в приказ молодого преподавателя процент выполнения им запланированных годовых показателей должен составить не ниже 30% (размер премии от 60 тыс. руб. до 100 тыс. руб.). В случае не подтверждения указанного минимального процента премия молодому ученому не назначается и может быть перенесена на дату итогового отчета.

3.15. По итогам учебного года участники Проекта в срок до 15 июня соответствующего года представляют в ОНТИ отчеты о выполнении эффективного контракта за весь прошедший учебный год с копиями подтверждающих документов на основании анализа которого выпускается приказ о премировании. Размер премии определяется как процент выполнения плановых показателей эффективного контракта от утвержденной суммы фонда премирования победителей (200 тыс. руб.). Максимальный размер премии при 100-процентном выполнении или перевыполнении плановых показателей составит 200 тыс. руб., если промежуточная премия по итогам первого семестра не назначалась.

#### **4. Ресурсное обеспечение Проекта**

4.1. Для реализации Проекта в университете ежегодно формируется резерв ректората в количестве пяти ставок для поддержки привлекаемых на кафедры молодых преподавателей.

4.2. Заведующие кафедрами обязуются в течение срока реализации Проекта перераспределять в пользу молодых преподавателей – победителей конкурса доли ставки в пределах штатного расписания кафедры.

