

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии и
инженерии имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

« 13 »

Д. А. Соловьев

2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке замещения должностей
педагогических работников, относящихся
к профессорско-преподавательскому составу**

Принято ученым советом
университета протокол № 7 от
13.03.2024

Саратов 2024

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 04.12.2023 г. № 1138, Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии и инженерии имени Н.И. Вавилова» (далее – Университет).

Положение распространяется на директоров институтов, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов Университета (далее – преподаватель).

Процедура избрания по конкурсу на должности педагогических работников определяется Университетом.

2. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в Университете (далее – Положение) определяет порядок проведения конкурсного отбора, критерии оценки и сроки замещения должностей профессорско-преподавательского состава кафедр, институтов (далее – педагогических работников), а также функции структурных подразделений по организации конкурсного отбора.

3. Замещение всех должностей педагогических работников в Университете осуществляется по трудовому договору, заключаемому на срок от одного года до пяти лет. Заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов.

4. Конкурсный отбор претендентов на должности педагогических работников Университета проводится на Ученых советах факультетов или Ученом совете университета.

5. С претендентами, прошедшиими конкурсный отбор, Университет заключает трудовой договор на срок, устанавливаемый по соглашению сторон с учетом решения Ученого совета по итогам конкурса и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае если трудовой договор между педагогическим работником и организацией заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

6. Прохождение конкурса является обязательным и единственным основанием для работника, претендующего на занятие должности педагогического работника в Университете, как вновь поступающего на работу в Университет, так и работавшего в нем на должностях педагогических работников, для заключения с ним трудового договора (за исключением случаев, указанных в п. 8 настоящего Положения).

7. В случае если до истечения срока трудового договора преподаватель претендует на продолжение работы в Университете в более высокой должности, то он должен повторно пройти процедуру конкурсного отбора в установ-

ленном порядке.

8. Конкурсный отбор не проводится:

- при переводе работника с его согласия на аналогичную должность или ниже им занимаемой на той же или другой профильной кафедре;
- при приеме на работу преподавателя на условиях совместительства на срок не более одного года;
- при замещении должностей педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;
- при замещении должностей педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- при замещении должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливаются уставом Университета и соответствующими положениями;
- при замещении должностей работниками, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок.

2. Порядок и процедура проведения конкурсного отбора

9. Конкурсный отбор проводится по мере необходимости на основе критериев, предусмотренных настоящим Положением.

10. В конкурсе на замещение вакантных должностей педагогических работников могут участвовать как работники Университета, так и претенденты, не работающие в Университете. Конкурс на должности профессора и доцента среди ведущих мировых ученых, приглашенных для работы в университет, проводится заочно в порядке, определяемом университетом.

11. Отдел кадров Университета ежегодно не позднее двух месяцев до окончания учебного года подготавливает список лиц из числа педагогических работников с указанием должности у которых истекает срок трудового договора (заканчивается срок избрания) в следующем учебном году, и размещает на официальном сайте университета.

12. Конкурсный отбор на корпоративном портале Университета, не менее чем за два месяца до его проведения. Подача объявления осуществляется отделом кадров на основании приказа ректора.

13. Срок подачи заявления для участия в конкурсном отборе – один месяц со дня опубликования объявления о конкурсе.

14. Претенденты, не работающие в Университете, представляют следующие документы:

- заявление на имя ректора Университета об участии в конкурсе (приложение 1);
- анкету претендента на должность (приложение 2);
- резюме с указанием профессиональных достижений, в том числе по показателям трудового договора (эффективного контракта), и планов на будущее;
- копию диплома о высшем образовании;
- копию диплома кандидата (доктора) наук;

- копию аттестата об ученом звании;
- список опубликованных научных и учебно-методических работ за последние три года (приложение 3);
- копию трудовой книжки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Претенденты, работающие в Университете, прилагают следующие документы:

- заявление на имя ректора Университета об участии в конкурсе (приложение 1);
- анкету претендента на должность (приложение 2);
- резюме с указанием профессиональных достижений, в том числе по показателям трудового договора (эффективного контракта), и планов на будущее;
- список опубликованных научных и учебно-методических работ за последние три года (приложение 3);
- распечатку персональной страницы с корпоративного портала (сайта) Университета (в бумажном виде);
- копию протокола результатов диагностики аудиторного занятия, проведенной не позднее одного календарного года до даты проведения конкурсного отбора претендента;
- справку о повышении квалификации, выданную управлением обеспечения качества образования.

Претенденты имеют право ознакомиться с настоящим Положением, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора, коллективным договором и присутствовать на заседаниях кафедры и Ученого совета, рассматривающих их кандидатуры.

15. Проведение конкурсного отбора в Университете предусматривает многоступенчатую процедуру отбора претендента на должность педагогического работника. Инстанциями, поэтапно дающими рекомендации и принимающими решения, выступают: начальник Отдела кадров, Кадровая комиссия Университета, кафедра, Ученый совет.

16. Отдел кадров принимает заявления об участии в конкурсе отборе. Дата и время последнего срока приема заявления от претендентов дополнительно указываются в объявлении о конкурсе отборе.

После окончания приема заявлений отдел кадров принимает следующее решение по представленным конкурсным документам:

- отклонение заявления по причине несоответствия формальным критериям (несоответствия представленных документов требованиям, предъявляемым по соответствующей должности, непредставления установленных документов, нарушения установленных сроков поступления заявления), и об отказе в проведении процедуры конкурсного отбора (для лиц, участвующих в конкурсе отборе в университете впервые);

- передача конкурсных документов заведующему соответствующей кафедрой для их рассмотрения на заседании кафедры.

17. Кафедра по получении конкурсных документов претендента в течение четырнадцати календарных дней устанавливает достоверность сведений,

указанных в анкете претендента на должность, в том числе обращается для этого в профильные структурные подразделения вуза, выносит рекомендации (мотивированное заключение) о целесообразности приема претендента на ту или иную должность педагогического работника, а также по срокам его пребывания в должности, руководствуясь установленными требованиями к претенденту.

Претендентам может быть рекомендовано прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия, а кафедрам по их итогам принять рекомендации.

18. Решение кафедры о рекомендации претендента на должность считается действительным, если на заседании присутствовало не менее 2/3 списочного состава кафедры и не менее 50 процентов плюс один голос из них проголосовало «за». В голосовании (форма голосования определяется самостоятельно) участвуют штатные сотрудники университета, работающие на преподавательских должностях этой кафедры. Кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре.

19. Выписка из протокола заседания кафедры с мотивированным заключением кафедры, а также остальной пакет документов передается заведующим кафедрой ученому секретарю факультета в течение одного рабочего дня после проведения заседания кафедры. Отрицательная рекомендация кафедры не является препятствием для участия претендента в конкурсном отборе.

20. Ученый секретарь факультета обязан передать конкурсные документы претендента в отдел кадров в течение одного рабочего дня с момента их предоставления заведующим кафедрой.

21. Отдел кадров перед проведением конкурсного отбора претендентов организует заседание Кадровой комиссии Университета. Кадровая комиссия Университета осуществляет проверку соответствия претендентов на должности педагогического работника критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в Университете (приложение 4). Итоги проведенной работы и рекомендации по кандидатурам претендентов фиксируются в протоколе заседания комиссии. Рекомендации комиссии доводятся до сведения ученых советов факультетов и носят рекомендательный характер.

22. Обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности педагогических работников проводятся на Ученом совете, который проводится не ранее чем по истечении двухмесячного срока после опубликования объявления о конкурсе. Ученый секретарь извещает претендентов о месте и времени проведения заседания Ученого совета. Неявка претендента не является препятствием для проведения конкурса.

Решение о конкурсном отборе принимается по результатам тайного голосования. В решении излагается также мнение Ученого совета по срокам трудового договора.

Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосования больше половины голосов членов Ученого совета, от числа принявших участие в голосовании при ~~кворуме~~ не менее 2/3 списочного состава Ученого совета.

Если голосование проводилось по единственному претенденту, и он не

набрал необходимого количества голосов, конкурс признается несостоявшимся.

Если голосование проводилось по двум и более претендентам, и никто из них не набрал необходимого количества голосов, то проводится второй тур избрания, при котором повторное тайное голосование проводится по двум претендентам, получившим наибольшее количество голосов в первом туре избрания.

В случае, когда при повторном тайном голосовании никто из претендентов не набрал более половины голосов, конкурс признается несостоявшимся.

24. Если не подано ни одного заявления или ни один из претендентов, подавших заявление, не был допущен к конкурсу, конкурс признается несостоявшимся.

25. В трехдневный срок после принятия решения Ученого совета факультета ученый секретарь оформляет выписку из протокола заседания Ученого совета.

26. На основании решения Ученого совета факультета отдел кадров готовит трудовой договор и организует его подписание сторонами.

27. После заключения с работником трудового договора издается приказ ректора Университета о приеме работника на должность педагогического работника по соответствующей кафедре. Должность педагогического работника объявляется вакантной, если в течение тридцати календарных дней со дня принятия решения ученого совета лицо, успешно прошедшее конкурс, не заключило или не продлило трудовой договор по собственной инициативе.

28. В случае нарушения настоящего Положения ректор отменяет результаты выборов и устанавливает новый срок их проведения.

3. Общие требования к претендентам на должности педагогических работников и критерии конкурсного отбора

29. Все кандидаты, претендующие на замещение любых должностей педагогических работников в Университете, должны соответствовать квалификационным требованиям к должностям работников высших и приравненных к ним учебных заведений Российской Федерации, установленным постановлением Комитета по высшей школе Миннауки России от 14.11.1992 № 108.

30. Минимальными квалификационными требованиями к претендентам на должность профессора являются наличие у претендента ученого звания и/или ученой степени. Приоритет в конкурсном отборе на замещение должности профессора имеют претенденты, имеющие ученую степень доктора наук и ученое звание профессора.

В порядке исключения в конкурсе на должность профессора могут участвовать высококвалифицированные специалисты, в том числе не имеющие ученой степени и/или ученого звания, но обладающие опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее 10 лет.

31. Минимальными квалификационными требованиями к претендентам на должность доцента являются наличие у претендента ученой степени кандидата наук. Приоритет в конкурсном отборе на замещение должности доцента имеют

претенденты, имеющие ученую степень доктора наук и ученое звание доцента.

В порядке исключения в конкурсе на должность доцента могут участвовать высококвалифицированные специалисты, в том числе не имеющие ученой степени и/или ученого звания, но обладающие опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее 5 лет.

32. Минимальными квалификационными требованиями к претендентам на должность старшего преподавателя являются наличие у претендента высшего образования и стажа научно-педагогической работы не менее трех лет.

Приоритет в конкурсном отборе на замещение должности старшего преподавателя имеют претенденты, имеющие ученую степень кандидата наук.

33. Минимальными квалификационными требованиями к претендентам на должности преподавателя и ассистента являются наличие у претендента высшего образования и стажа работы в университете не менее одного года.

Приоритет в конкурсном отборе на замещение должности преподавателя и ассистента имеют претенденты, имеющие ученую степень кандидата наук.

Ректору ФГБОУ ВО
Вавиловский университет
Д.А. Соловьеву
Иванова Ивана Ивановича
(ученая степень, ученое звание
занимаемая в данное
время должность) _____
кафедры «_____»

Заявление

Прошу допустить меня к участию в конкурсном отборе на должность
кафедры «_____» на _____ ставку (и),

(полное наименование должности и кафедры) (1,0; 0,75; 0,5; 0,25)

объявленном в _____ № _____ от _____
(полное наименование СМИ)

Дата

Подпись

Декан факультета

Подпись

Зав. кафедрой «_____»

Подпись

Ученый секретарь факультета

Подпись

АНКЕТА
претендента на должность

Сведения о должности

(наименование кафедры)

(наименование должности)

(размер ставки)

(наименование дисциплин)

Сведения о претенденте

(фамилия, имя отчество)

Дата рождения _____

Базовое образование _____

(специальность по диплому)

Ученая степень _____

Ученое звание _____. Стаж работы ____ лет, в т.ч. в университете ____ лет.

Количество работ, опубликованных за последние три года ____ шт.,
в т.ч. в рецензируемых изданиях (ВАК) ____ шт.,

в журналах, индексируемых Scopus ____ шт., Web of Science ____ шт.

Объем финансовых средств ____ тыс. руб., привлеченных в университет за последние три года в т.ч.:

- на проведение научных исследований ____ тыс.руб.;
- от оказания консультативных и дополнительных образовательных услуг и др. ____ тыс.руб.

Оценка, полученная претендентом в рамках диагностики аудиторного занятия - ____ балл.

Наличие сертификата, подтверждающего знание иностранного языка _____

(наименование сертификата, дата выдачи)

Наличие государственных наград _____

(наименование награды)

Наличие заполненной персональной страницы на корпоративном портале (сайте) Университета с полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года: да/нет.

Подпись претендента _____

Зав. кафедрой « _____ »

/Ф.И.О./

Дополнительные сведения (заполняются отделом кадров)

Требования к базовому образованию претендента _____

Количество шт.ед. ППС на кафедре в текущем учебном году _____,
планируемое количество шт.ед. ППС в следующем году _____.

Количество студентов, давших положительные рекомендации претенденту, за последнее полугодие ____ %

Наличие не снятых дисциплинарных взысканий Претендента за предшествующий календарный год: да/нет.

Рекомендация кафедры: положительная/отрицательная.

Решение Кадровой комиссии университета

Рекомендовать избрать претендента сроком на ____ г.

Не рекомендовать

Председатель кадровой комиссии

И.О. Фамилия

СПИСОК
научных и учебно-методических работ

(Ф.И.О. соискателя полностью)

№ п/п	Наименование работы, ее вид	Форма работы	Выходные данные	Объ- ем в п.л. или с.	Соавторы
1	2	3	4	5	6

Соискатель:

(подпись)

Список-верен:

Заведующий кафедрой

(подпись с расшифровкой)

Ученый секретарь

Критерии соответствия претендентов на должности ППС критериям оценки ППС, установленным в Университете

1. Основные критерии:

1.1. Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (третий год – год, предшествующий проведению ученого совета факультета, на котором осуществляется избрание по конкурсу), в том числе:

1.1.1. Для должности профессора – не менее пяти научных публикаций в рецензируемых изданиях, входящих в перечень ВАК РФ, включая одну публикацию в изданиях, индексируемых в базе данных Scopus и/или Web of Science;

1.1.2. Для должности доцента – не менее трех научных публикаций в рецензируемых изданиях, входящих в перечень ВАК РФ;

1.1.3. Для должностей старшего преподавателя, преподавателя, ассистента – не менее двух научных публикаций в рецензируемых изданиях, входящих в перечень ВАК РФ;

1.1.4. Материалы, сданные в печать, засчитываются как публикации при условии предоставления официального подтверждения от издательства о публикации с указанием номера и месяца выпуска журнала.

1.2. Критерии, установленные п.п. 1.1.1-1.1.3, не применяются для следующих категорий ППС:

1.2.1. Молодые преподаватели, завершившие обучение в Университете и других вузах в прошлом учебном году, аспиранты Университета первого года обучения;

1.2.2. Преподаватели иностранных языков (кроме доцентов и профессоров);

1.2.3. Преподаватели физической культуры; (кроме доцентов и профессоров);

1.2.4. Преподаватели, находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, а также вышедшие из отпуска по беременности и родам или из отпуска по уходу за ребенком менее двух лет назад.

2. Дополнительные критерии:

2.1. Наличие рекомендаций не менее 50 % студентов в рамках социологического опроса студентов «Преподаватель глазами студентов» за последнее полугодие, в котором Претендент имел учебную нагрузку

2.2. Наличие заполненной персональной страницы Претендента на корпоративном портале (сайте) Университета с полным списком научных и учебно-методических публикаций за последние 3 года.

2.3. Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий Претендента за предшествующий календарный год.

2.4. Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приема в Университет на полную преподавательскую ставку.

2.5. Прохождение повышения квалификации не менее 1 раза в три года.

3. Критерии, которые будут введены в перспективе отдельным решением ученого совета Университета:

3.1. Наличие сертификата о знании иностранного языка.