



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Удмуртский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «УдГУ», УдГУ, ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»)

П Р И К А З

07 апреля 2021г

г. Ижевск

№ 433/01-04

Об утверждении Программы поддержки и закрепления молодых и перспективных работников из числа научно-педагогических работников

С целью формирования системы поддержки и закрепления молодых и перспективных работников из числа научно-педагогических работников в Удмуртском государственном университете

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Программу поддержки и закрепления молодых и перспективных работников из числа научно-педагогических работников.
2. Директорам институтов ознакомить работников с содержанием и условиями участия в Программе.
3. Заведующим кафедрами предоставить директорам институтов список кандидатов для участия в Программе в срок до 16 июня 2021г.
4. Директору центра информационных интернет технологий разместить на сайте УдГУ Программу поддержки и закрепления молодых и перспективных работников из числа научно-педагогических работников.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

Г.В. Мерзлякова

СОГЛАСОВАНО

Проректор ЭиУП

Проректор НРиПСР

Проректор по УиВР

Начальник ЮО

Председатель профкома



Г.Н. Васильева

А.М. Макаров

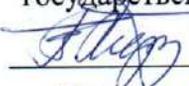
М.М. Кибардин

Е.Ю. Маратканова

А.Е. Анисимов



Ректор ФГБОУ ВО «Удмуртский
государственный университет»


Г.В. Мерзлякова

07 апреля 2021 г.



Программа поддержки и закрепления молодых и перспективных работников из числа научно-педагогических работников

Одной из тенденций современного высшего образования является потребность в обновлении научно-педагогических работников (далее НПР). Для достижения стратегических задач университета важно сосредоточить усилия на создание условий для привлечения и закрепления молодых и высококвалифицированных кадров в академической среде.

Цель программы поддержки и закрепления молодых и перспективных работников из числа НПР (далее «Программа»):

- создание условий для привлечения и закрепления молодых и перспективных НПР;
- обеспечение существенного увеличения числа молодых НПР, имеющих ученые степени кандидата наук/ доктора наук в возрасте до 39 лет;
- увеличение численности докторов наук.

Задачи Программы:

- создание условий для эффективного обновления НПР;
- формирование успешной системы поддержки и развития молодых НПР;
- развитие и повышение уровня профессиональных компетенций НПР.

Целевая аудитория Программы:

- магистранты, имеющие отличные успехи в учебе, активно участвующие в НИРС, желающие заниматься научной и преподавательской деятельностью;
- аспиранты, научные сотрудники и молодые преподаватели, активно участвующие в научных исследованиях, работающие/ планирующие работать над кандидатской/ докторской диссертацией;
- высококвалифицированные специалисты (в том числе совместители) из реального сектора экономики, а также из ведущих образовательных и научных учреждений, в том числе зарубежных, работающие/ планирующие работать над кандидатской/ докторской диссертацией.

Срок реализации Программы:

- 2021 – 2025 гг.

Приоритеты кадровой стратегии:

1. Реорганизация и развитие системы поиска, привлечения, отбора и аудита кадров.

2. Развитие системы мотивации персонала.
3. Формирование комфортной среды для привлечения к сотрудничеству иностранных специалистов.
4. Внедрение системы ключевых показателей эффективности работы (KPI) основных категорий НПП и совершенствование основных положений эффективного контракта для оценки эффективности работы НПП.
5. Совершенствование системы управления повышением квалификации и переподготовки НПП.
6. Повышение уровня языковой подготовки и внедрение требований к НПП в части знания английского языка, соответствующего уровню квалификации.
7. Формирование и развитие кадрового резерва научно-педагогических работников.
8. Повышение привлекательности Университета как работодателя и формирование положительного HR-бренда.

Условия участия в Программе:

Участие в Программе предполагает отбор кандидатур на заседании соответствующей кафедры и распределение НПП кафедры на включение в число участников Программы по нескольким уровням управления: уровень кафедры, уровень института, уровень университета.

На уровне кафедры организуется подготовка списка кандидатов для участия в Программе по всем уровням управления в соответствии с Концепцией кадровой политики УдГУ, направленной на формирование оптимальной возрастной и качественной структуры НПП, закрепления молодых преподавателей, а также привлечения высококвалифицированных НПП из ведущих российских и зарубежных вузов, научных организаций, предприятий реального сектора экономики. Заведующий кафедрой руководствуется информацией о фактически сложившемся штатном составе кафедры, о потенциале и возможности профессионального роста и развития членов кафедры, в случае необходимости обосновывает потребность в обновлении, привлечении молодых и высококвалифицированных НПП, предлагает на рассмотрение список кандидатур на имеющиеся вакансии или планируемые вакансии должностей НПП с учетом необходимости омоложения кадрового состава или улучшения качественного состава НПП в соответствии с программой развития кафедры.

Распределение участников Программы по уровням участия в Программе осуществляется в зависимости от степени готовности кандидата к представлению на защиту диссертационного исследования на соискание ученой степени кандидата/доктора наук и (или) важности выполняемой работы для университета.

Кандидат может претендовать на меры поддержки, оказываемые на уровне кафедры, в пределах полномочий заведующего кафедрой, в этом случае решение о включении

кандидатуры в число участников Программы рассматривается на заседании кафедры и согласовывается с директором института.

Кандидат может претендовать на меры поддержки, оказываемые на уровне института, в пределах полномочий директора института, в этом случае решение о включении кандидатуры в число участников Программы рассматривается на заседании Ученого совета института и согласовывается с соответствующим проректором, в компетенции которого входит то или иное направление деятельности, по которому ожидаются значимые для университета результаты участника Программы (научное, учебное и т.д.).

Ученый совет института может принять решение о выдвижении кандидатуры на меры поддержки, оказываемые на уровне университета, при условии, если кандидат в ближайшие 3 года сможет представить на защиту диссертацию на соискание ученой степени кандидата/доктора наук и (или) сможет обеспечить получение значимых результатов для университета, в этом случае решение о включении кандидатуры в число участников Программы рассматривается на заседании ректората.

На уровне института и университета отбор участников Программы осуществляется на основе оценки соответствия кандидата определенным критериям. Обязательными условиями участия в Программе являются:

1. Для магистрантов:

- иметь возраст до 25 лет;
- иметь мотивацию и тему для научных исследований для защиты диссертации;
- наличие портфолио достижений - дипломы призера/победителя конкурсов, наличие публикаций в журналах из списка ВАК, РИНЦ или реферируемых WoS/Scopus;
- являться работником УдГУ по основному месту работы.

К окончанию срока участия в Программе – завершение обучения в магистратуре с отличием и трудоустройство в университете на должность научно-педагогического работника.

2. Для аспирантов, научных сотрудников и молодых преподавателей:

- иметь возраст до 35 лет;
- относиться к категории НПП по основному месту работы в УдГУ;
- обучаться в аспирантуре или готовить диссертацию без обучения в аспирантуре;
- выполнять не менее 1-2 значимых мероприятий для Университета (в соответствии с приложением 1), в том числе и на протяжении периода участия в Программе;
- иметь не менее 2 публикаций в журналах из числа входящих в список ВАК, и (или) реферируемых WoS и/или Scopus;

К окончанию срока участия в программе для претендентов на назначение стимулирующих выплат представить диссертацию в Диссертационный совет на защиту и (или)

выполнить работу, предусмотренную в личном плане участника Программы.

3. Для привлеченных высококвалифицированных специалистов:

- иметь возраст до 35 лет;
- относиться к категории НПП по основному месту работы в УдГУ;
- иметь опыт работы не менее одного года за последние 10 лет по основному месту работы в университетах, входящих в топ-500 глобальных институциональных (общих) или топ – 200 предметных (отраслевых) рейтингов ARWU, QS или THE, или ведущих российских научных организациях, в том числе зарубежных;
- наличие портфолио достижений – успешный опыт реализации научных проектов, научных и образовательных грантов, поиска, создания и реализации различных программ дополнительного образования и иной приносящей доход деятельности;
- наличие не менее 3 публикаций в журналах из списка ВАК или реферируемых WoS/Scopus.

К окончанию срока участия в Программе для претендентов, включивших в План выполнение диссертационного исследования, представить диссертацию на соискание ученой степени кандидата/доктора наук в Диссертационный совет на защиту и (или) выполнить работу, предусмотренную в личном плане участника Программы.

4. Для практиков:

- иметь возраст до 35 лет;
- иметь стаж научно-педагогической работы в УдГУ не менее 1 года или в течение этого срока участвовать в реализации ОП на условиях ГПХ, опыт работы не менее 3 лет в должности руководителя или специалиста в организации, деятельность которой связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы;
- иметь мотивацию для участия в научных исследованиях и (или) вести учебно-методическую и организационно-методическую работу.

5. Для докторантов:

- иметь возраст до 60 лет;
- относиться к категории ППС по основному месту работы в УдГУ;
- представить диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, уровень готовности к защите которой составляет не менее, чем 70%;
- наличие не менее 7 публикаций в журналах из списка ВАК или реферируемых в WoS/Scopus.

К окончанию срока участия в Программе для претендентов на назначение стимулирующих выплат представить докторскую диссертацию в Диссертационный совет на защиту.

Механизм реализации Программы

1. На уровне кафедры отбор кандидатов для участия в Программе осуществляется на заседании кафедры. При принятии решения о включении кандидата в Программу члены кафедры руководствуются необходимостью обновления кадрового состава кафедры и наличием кандидатур, обладающих индивидуальными личностными качествами и профессиональными компетенциями, соответствующими требованиям к кадровому составу кафедры. Участник Программы представляет на рассмотрение кафедры личный план (далее «План») участника Программы, который формируется на период участия в Программе, исходя из имеющихся у него ресурсов, потенциала, интересов, намерений. В случае положительного решения вопроса о включении претендента в Программу на уровне кафедры определяется перечень мер кафедрального уровня по стимулированию активности и закреплению в университете молодых и перспективных преподавателей в соответствии с приложениями 2 и 3 и утверждается решением ученого совета института.

2. На уровне института кандидат на включение в Программу представляет директору института следующие документы:

- заявление претендента на участие в Программе;
- служебную записку заведующего кафедрой на имя директора института об обязательствах по обеспечению кандидата учебной нагрузкой (в случае прохождения его по конкурсу) на ближайшие три учебных года не менее чем на 0,3 ставки, работающего над кандидатской диссертацией, и в объеме, не менее чем 0,5 ставки, работающего над докторской диссертацией, а также с обоснованием необходимости включения кандидата в Программу;
- рекомендацию кафедры;
- портфолио достижений;
- план участника Программы, который формирует Участник на период участия в Программе, исходя из имеющихся у него ресурсов, потенциала, интересов, намерений;
- индивидуальный план работы над диссертацией;

3. Директор института совместно с заведующим кафедрой проверяют соответствие претендента критериям, указанным в п. 1-5 раздела «Условия участия в Программе», и принимает решение о допуске/ не допуске претендента к рассмотрению вопроса о включении в программу на ученом совете института. В случае принятия положительного решения, документы передаются на дальнейшее рассмотрение на заседание ученого совета института.

4. На заседании ученого совета института рассматриваются представленные документы в соответствии с п. 2 данного раздела и заслушивается доклад претендента. Членами ученого совета института анализируется содержание представленных планов и других

документов, заслушивается доклад претендента и принимается решение о включении/ не включении претендента в Программу.

5. В случае положительного решения вопроса о включении претендента в Программу на уровне института определяется перечень мер по стимулированию активности и закреплению в университете молодых и перспективных преподавателей, представленных в приложениях 2 и 3 в соответствии со сферой полномочий директора института.

6. Директором института готовится распоряжение о включении претендента в Программу на уровне института, назначении конкретного перечня мер поддержки по стимулированию активности и закреплению в университете молодых преподавателей, по согласованию с соответствующим проректором, в компетенции которого входит то или иное направление деятельности, по которому ожидаются значимые для университета результаты участника Программы (научное, учебное и т.д.).

7. На уровне университета кандидат на включение в Программу представляет на ректорат следующие документы:

- заявление претендента на участие в Программе;
- служебную записку директора института на имя ректора об обязательствах по обеспечению кандидата учебной нагрузкой (в случае прохождения по конкурсу) на ближайшие три учебных года не менее чем на 0,3 ставки, работающего над кандидатской диссертацией, и в объеме, не менее чем 0,5 ставки, работающего над докторской диссертацией, а также с обоснованием необходимости включения кандидата в Программу;
- рекомендацию ученого совета Института;
- рекомендацию кафедры;
- портфолио достижений;
- план участника Программы, который формирует Участник на период участия в Программе, исходя из имеющихся у него ресурсов, потенциала, интересов, намерений;
- индивидуальный план работы над диссертацией.

8. На заседании ректората рассматриваются представленные документы в соответствии с п.7 данного раздела, заслушивается доклад претендента и директора института. На основании представленных документов и информации члены ректората принимают решение о включении/ не включении претендента в Программу на уровне университета, а также определяется индивидуальный перечень мер по стимулированию активности и закреплению в университете молодых и перспективных преподавателей, представленных в приложениях 2 и 3, относительно участника Программы.

9. Участник программы ежегодно формирует отчет о выполнении Плана за учебный год и в зависимости от уровня участия в Программе представляет его вначале на рассмотрение

на заседание кафедры, а впоследствии с выпиской из решения заседания кафедры Участник Программы институтского уровня - на заседание Ученого совета института, Участник Программы университетского уровня - на заседание ректората. При необходимости любой участник Программы может быть лично заслушан на ректорате.

10. Участники исключаются из Программы в соответствии с решением ректората или решением Ученого совета института по следующим основаниям:

- невыполнение Плана участника Программы (по результатам отчета);
- увольнение из категории ППС по любым основаниям;
- грубые нарушения корпоративной этики и правил внутреннего распорядка.

11. Директор института и кафедра, рекомендовавшие кандидата для участия в Программе, контролируют выполнение его Плана и индивидуального плана работы над диссертацией (при наличии) в текущем порядке. В случае исключения работника из Программы или невыполнения Плана участником Программы по неуважительной причине фонд стимулирующих надбавок соответствующего института может быть уменьшен на сумму до 50% от общей величины затрат, которые профинансировал университет на выплаты данному сотруднику в рамках Программы.

12. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом ректора ежегодно по итогам представленных отчетов участниками Программы, в соответствии с объемом средств, предусмотренных в Фонде стратегического развития университета на возмещение затрат, связанных с реализацией мер стимулирования активности и закрепления в университете молодых и перспективных преподавателей. Меры поддержки по стимулированию активности и закреплению в университете молодых и перспективных преподавателей, оказываемые за счет средств института, формируются в пределах фонда стимулирующих надбавок, выделяемых ежеквартально по результатам деятельности институту на стимулирование ППС, а также собственных средств института. Размер выплат может быть изменен приказом ректора в связи с изменением финансовой ситуации в вузе.

13. На основании выписки из решения ректората и предоставленного отчета (указанного в п.12 данной программы) ПБФУ готовит приказ о назначении Участнику Программы стимулирующей надбавки или других мер финансовой поддержки, а соответствующие общеуниверситетские подразделения (УРНИД, УМУ, УКиДО, УМСиСО и др.) – координируют процедуру назначения других мер поддержки по стимулированию активности и закреплению в университете молодых и перспективных преподавателей в соответствии с их сферой полномочий.

Перечень значимых мероприятий для университета

№ п/п	Наименование показателя
1.	<p>Проведение профориентационных мероприятий, способствующих:</p> <p>1.1. Привлечению студентов, принятых с высокими баллами ЕГЭ;</p> <p>1.2. Увеличению численности победителей и призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников, членов сборных команд Российской Федерации, участвовавших в международных олимпиадах по общеобразовательным предметам по специальностям и (или) направлениям подготовки, соответствующим профилю всероссийской олимпиады школьников или международной олимпиады, принятых на очную форму обучения на первый курс по программам бакалавриата и специалитета без вступительных испытаний;</p> <p>1.3. Увеличению доли студентов, обучающихся по договорам о целевом обучении;</p> <p>1.4. Увеличению удельного веса студентов, обучающихся по программам магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре;</p> <p>1.5. Увеличению доли слушателей из сторонних организаций в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации по программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки;</p> <p>1.6. Увеличению удельного веса численности иностранных студентов</p>
2.	<p>Проведение мероприятий, направленных на продвижение Университета:</p> <p>2.1. Участие в форумах, дискуссиях, социальных медиа, СМИ с целью вступления в коммуникации с целевой аудиторией;</p> <p>2.2. Работа в социальных сетях, способствующая привлечению внимания потенциальных клиентов, продвижению образовательных услуг, других актуальных направлений деятельности и формирующих положительный имидж Университета;</p> <p>2.3. Участие в проектах, сессиях, научных исследованиях по заданию Университета на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;</p> <p>2.4. Разработка и реализация проектов, направленных на поиск инструментов и новых каналов коммуникации, отражающих корпоративную культуру и идентичность Университета;</p> <p>2.5. Проведение мероприятий по развитию познавательных, творческих способностей обучающихся, выявлению и поддержке талантливой молодежи;</p> <p>2.6. Выявление, разработка и участие в реализации актуальных, востребованных образовательных программ основного и дополнительного профессионального</p>

	<p>образования;</p> <p>2.7. Эффективная подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, чемпионатах, в том числе по стандартам WRS, интеллектуальных конкурсах, соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства и других значимых мероприятиях для Университета различных уровней;</p> <p>2.8. Поиск, разработка и участие в реализации социальных проектов различной тематики</p>
3.	<p>Проведение мероприятий, направленных на развитие Университета:</p> <p>3.1. Разработка и участие в реализации инвестиционных проектов, способствующих модернизации, инфраструктурных объектов, повышению комфортности и технологической оснащенности образовательного процесса;</p> <p>3.2. Проведение мероприятий в рамках развития системы государственно общественного партнерства, расширения форм сотрудничества с социальными партнерами;</p> <p>3.3. Привлечение внешних, сторонних ресурсов, необходимых для реализации конкретной задачи, выполнения проекта или с целью ведения уставной деятельности;</p> <p>3.4. Проведение мероприятий на базе университетской «Точки кипения», обеспечивающей взаимодействие университета с потенциальными партнерами: выпускниками, технологическими предпринимателями, госкомпаниями, бизнесом, чиновниками, деятелями искусства; реализацию новых образовательных проектов, проверки гипотез и оценки эффективности разных образовательных форматов.</p> <p>3.5. Разработка и участие в реализации проектов, направленных на развитие Университета и повышение доходности деятельности;</p> <p>3.6. Формирование системы эффективного взаимодействия Университета со своими выпускниками, работодателями;</p> <p>3.7. Предложение, разработка инновационных идей, концепций, проектов;</p> <p>3.8. Подготовка "продуктов" проектной (исследовательской) деятельности: экспериментальных образцов, продуктов социального проектирования, результатов социологических опросов, маркетинговых исследований рынка и т.п.</p>

**Основные мероприятия по стимулированию активности молодых сотрудников и
закреплению кадров в университете**

А) Кафедра́льный уровень

1. Выдвижение лучших студентов и аспирантов на внешние стипендии.
2. Закрепление наставника из числа ведущих НПП.
3. Приоритетное выделение учебной нагрузки участникам Программы в объеме не менее 0,2 ставки через ее перераспределение между членами кафедры.
4. Рекомендация к внеочередной публикации статей в журналах УдГУ.
5. Рекомендация на увеличение срока действия трудового договора, заключаемого по итогам конкурса.

Б) Уровень института

1. Оплата командировок/ участия в конференциях, связанных с подготовкой диссертации (орг. взносов и командировочных расходов) за счет собственных средств института.
2. Назначение стимулирующей надбавки участнику Программы в пределах фонда стимулирующих надбавок, выделяемых институту.
3. Публикация информации о сотруднике в газете УУ, на сайте;
4. Размещение работника на Доске почета.
5. Предоставление не менее одного свободного дня в неделю в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, работы над диссертационным исследованием, над проектом, грантом и другой работы.

В) Уровень университета

1. Премирование (выплата разовой надбавки) сотрудникам и аспирантам за высокие научные достижения (защита кандидатских и докторских диссертаций, как для соискателя, так и для научного руководителя).
2. Частичная компенсация расходов по защите кандидатских и докторских диссертаций в других вузах (по представлению институтов).
3. Выделение внутренних стипендий УдГУ: установление дополнительной стипендии для докторантов, введение стипендий Совета вуза для лучших аспирантов, введение именных стипендий вуза (для студентов и аспирантов) за особые достижения в научной и учебной работе (как для обучающихся за счет средств бюджета, так и на платной основе).
4. Выделение внутренних грантов молодым и перспективным работникам на конкурсной основе.

5. Направление на стажировки, курсы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки в ведущие мировые и российские вузы и научные учреждения.

6. Оплата командировок/ участия в конференциях, связанных с подготовкой диссертации (орг. взносов и командировочных расходов).

7. Предоставление мест для прохождения практики в УдГУ (научно-исследовательской, педагогической).

8. Предоставление жилой площади в специализированном жилом фонде УдГУ для молодых и перспективных работников.

9. Поддержка молодых и перспективных преподавателей в соответствии с условиями эффективного контракта.

10. Издание монографий в издательстве УдГУ.

11. Издание автореферата диссертаций для сотрудников вуза в типографии УдГУ (в количестве 60 экземпляров).

12. Внеочередная публикация статей в журналах УдГУ.

13. Оплата публикаций в научных изданиях.

14. Оплата стажировок, курсов повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки.

15. Предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска перед защитой диссертации.

16. Уменьшение нагрузки на ставку: лицам, активно работающим над диссертацией, выполнившим работу в объеме не менее 70%,

17. Частичное возмещение затрат на обучение по программам основного образования.

18. Заключение с УдГУ договора о целевом обучении.

19. Увеличение срока действия трудового договора, заключаемого по итогам конкурса, но не более пяти лет.

Дополнительные мероприятия по стимулированию активности молодых сотрудников и закреплению кадров в университете

1. Включение в кадровый резерв на ведущие должности структурных подразделений университета.
2. Вхождение в состав Совета молодых ученых и содействие вхождению в состав Российского союза молодых ученых.
3. Перевод преподавателей, завершающих работу над докторской диссертацией, в научные сотрудники.
4. Выделение помещения (рабочего места) для выполнения исследований.
5. Предоставление льготного права пользования молодым и перспективным работникам объектов социальной инфраструктуры УдГУ (спортивный зал, тренажерный зал, бассейн и др.).
6. Частичное возмещение расходов по оплате санаторно-курортной путевки при наличии показаний и рекомендаций лечебного учреждения.
7. Оснащение современным оборудованием рабочих мест за счет федеральных программ в рамках национальных проектов «Образование», «Наука».
8. Обеспечение доступа к мировым и российским информационным ресурсам, к полнотекстовым базам данных научной информации.
9. Направление на повышение квалификации в ведущие мировые и российские вузы и научные учреждения.
10. Создание условий для участия в конкурсах на получение грантов Президента и Правительства РФ, регионального и муниципального уровней, в хоздоговорной НИР.