

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Колесникова Екатерина Дмитриевна
Должность: Ректор СГТИ
Дата подписания: 26.01.2018 10:22:36
Уникальный программный ключ:
5791137b901af6f58fa81bc87176652f9e292002d3d0e2c40df6a79c0c69444a



**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

Принято на заседании
Ученого Совета
Протокол № 1
от «28» августа 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ
Ректор СГТИ
Л.А. Косогорова
«28» августа 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ
НАУЧНО - ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ЧАСТНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ» (СГТИ)**

1. Порядок замещения должностей научно - педагогических работников

1.1. Настоящее положение разработано на основании Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 4 декабря 2014 г. № 1536. Положение о порядке замещения должностей научно - педагогических работников (профессорско - преподавательский состав, научные работники) в Частном образовательном учреждении высшего образования «Среднерусский гуманитарно-технологический институт» (далее СГТИ) (далее - Положение) определяет порядок и условия конкурсного отбора и заключения трудовых договоров между СГТИ и работником из числа научно - педагогического состава сроком до 5 лет.

1.2. Положение в части профессорско - преподавательского состава распространяется на профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов (далее - преподаватель) СГТИ.

1.3. Заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов.

1.4. Конкурсный отбор объявляется ректором (проректором) вуза в периодической печати или других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения.

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

1.6. Отказ в приеме заявления должностным лицом вуза, ответственным за организацию и проведение конкурсного отбора, может иметь место в случае несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности, установленным действующими нормативными правовыми актами, либо в случае нарушения установленных сроков подачи заявления.

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

1.8. Обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности научно - педагогических работников (далее - работники) проводятся на Ученом Совете СГТИ. Решение по конкурсному отбору принимается по результатам тайного голосования.

1.9. Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосования наибольшее число голосов членов Ученого Совета, но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме не менее 2/3 списочного состава Ученого Совета. При получении равного количества голосов

претендентами проводится повторное голосование на том же заседании Ученого Совета (образец бюллетеня согласно Приложению).

1.10. Если не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил более 50% голосов членов Ученого Совета (совета), конкурсный отбор признается несостоявшимся.

1.11. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом мнения Ученого совета СГТИ.

1.12. По результатам конкурсного отбора и после заключения с работником трудового договора издается приказ ректора вуза о приеме на научно - педагогическую должность по соответствующей кафедре.

1.13. Не позднее окончания учебного года ректор объявляет фамилии и должности научно - педагогических работников, у которых истекает срок трудового договора в следующем учебном году. Данная информация помещается на доске объявлений вуза.

1.14. По указанным должностям ректор объявляет конкурсный отбор в порядке, определенном п. 3 настоящего Положения, не позднее чем за 2 месяца до окончания срока трудового договора.

1.15. При наличии вакантной научно - педагогической должности конкурсный отбор в установленном порядке объявляется ректором в период учебного года.

1.16. Конкурсный отбор на указанные вакантные должности не объявляется при переводе работника с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им должности на той же кафедре или при переводе на другую профильную кафедру до окончания срока трудового договора.

1.17. Истечение срока трудового договора с работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях: непредставления работником заявления для участия в конкурсном отборе в соответствии с п. 1.4 настоящего Положения для последующего заключения трудового договора на очередной срок или если работник не прошел конкурсный отбор на Ученом Совете СГТИ.

1.18. Процедура расторжения трудового договора с работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется Ученым Советом вуза.

1.19. Споры и разногласия по трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения - в порядке, установленном законодательством о труде.

2. Особенности замещения должностей профессорско - преподавательского состава вуза

2.1. Для оценки профессиональных и личностных качеств претендентов, допущенных к участию в конкурсе на замещение вакантной должности (далее – кандидаты) создается конкурсная комиссия в составе 3 человек, утверждаемая приказом ректора СГТИ в каждом отдельном случае, не менее чем за 2 недели до проведения Учёного Совета.

2.2. Для оценки профессиональных и личностных качеств претендентов могут применяться следующие методы:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- написание реферата;
- анкетирование;
- проведение групповых дискуссий;
- иные методики, не противоречащие федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

2.3. Необходимость применения тех или иных методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов определяется конкурсной комиссией по проведению конкурса на замещение вакантной должности (далее конкурсная комиссия) индивидуально для каждого кандидата.

2.4. Тестирование проводится не менее чем за 1 неделю до заседания Учёного Совета по перечню теоретических вопросов, отражающих содержание профессиональной

деятельности кандидата с учётом квалификационных требований к знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Количество вопросов, включённых в указанный перечень, не должно быть менее 30. Максимальное количество вопросов не ограничивается. На каждый вопрос предусматривается не менее 4 вариантов ответов, один из которых является правильным. Вопросы для проведения тестирования готовятся соответствующими кафедрами и утверждаются на Учёном Совете. В день проведения тестирования конкурсная комиссия отбирает для включения в тестирование перечня вопросов не менее 30 вопросов. Тестирование может проводиться с использованием специального программного обеспечения либо на бумажном носителе в присутствии членов конкурсной комиссии. Время для обдумывания кандидатом вопросов теста не должно быть менее 20 и более 30 минут. Всем кандидатам предоставляется равное количество времени для ответа на вопросы теста. Оценка теста проводится конкурсной комиссией по количеству правильных ответов и доводится до сведения соответствующей кафедры и Учёного Совета. В случае если кандидат ответил неправильно более чем на 20% вопросов он считается не прошедшим тестирования и исключается из участия в конкурсе.

2.5. Индивидуальное собеседование с кандидатом проводится членами конкурсной комиссии не менее чем за 1 неделю до заседания Учёного Совета. Целью собеседования является выявление профессиональных и личностных качеств кандидата. Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по профилю его будущей деятельности, в ходе которой члены конкурсной комиссии задают кандидату вопросы. Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по полноте и правильности ответов на вопросы, использованной аргументации, умению доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, степени владения навыками публичного выступления, умению полемизировать, культуре высказываний, знанию русского языка и степени владения им. Оценка индивидуального собеседования доводится до сведения соответствующей кафедры и Учёного Совета.

2.6. Написание реферата проводится не менее чем за 1 неделю до заседания Учёного Совета и осуществляется кандидатом по вопросу, связанным с реализацией полномочий должности, на замещение которой он претендует. Реферат по объёму не должен превышать трёх листов бумаги формата А4. Время, выделенное на подготовку реферата, не должно превышать 25 минут. Конкурсная комиссия оценивает реферат в отсутствие кандидата по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов, знанию правил русского языка. Оценка реферата доводится до сведения соответствующей кафедры и Учёного Совета.

2.7. При анкетировании конкурсная комиссия оценивает кандидатов по результатам заполнения анкеты. Конкурсная комиссия оценивает анкету в отсутствие кандидата по содержанию ответов, которые дал на вопросы анкеты. Анкетирование проводится членами конкурсной комиссии не менее чем за 1 неделю до заседания Учёного Совета. Оценка анкетирования доводится до сведения соответствующей кафедры и Учёного Совета.

2.8. Темы рефератов, анкета, вопросы для проведения групповых дискуссий заблаговременно подготавливаются соответствующей кафедрой СГТИ и их опубликование запрещается.

2.9. При индивидуальном собеседовании, оценке реферата, анкеты, проведении групповых дискуссий каждый член конкурсной комиссии в каждом случае присуждает кандидату от 0 до 10 баллов. Баллы, присуждённые всеми членами комиссии, суммируются.

2.10. Если на вакансию претендуют несколько кандидатов, то победившим в ходе каждой конкурсной процедуры признаётся кандидат, которому присуждено наибольшее количество баллов.

3. Особенности замещения должностей научных работников вузов

3.1. До рассмотрения претендентов на преподавательские должности на заседании Ученого Совета кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения Ученого Совета СГТИ на его заседании (до проведения тайного голосования).

3.2. Кафедра вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия и по их итогам принять рекомендации. Кафедра вправе предложить претендентам выступить с сообщением по предлагаемой тематике своих научных исследований и по итогам рассмотрения принять рекомендации.

3.3. С преподавателем, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается трудовой договор.

3.4. В соответствии с п. 88 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. N 71, увольнение педагогических работников по инициативе администрации высшего учебного заведения в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

3.5. На лиц, привлекаемых к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда, настоящее Положение не распространяется.

3.6. На лиц, привлекаемых к научной деятельности на условиях гражданско - правового договора, настоящее Положение не распространяется.