



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный университет»  
**ПРИКАЗ**

---

31.03.2022

№437/п

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ КОМПЛЕКСНОЙ  
ПРОГРАММЫ РЕКРУТИРОВАНИЯ  
И ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ НПР**

На основании решения ученого совета университета от 31 марта 2022 года (протокол №2)

**ПРИКАЗ ВАЮ:**

Утвердить и ввести в действие прилагаемую комплексную программу рекрутинга и поддержки молодых научно-педагогических работников в Алтайском государственном университете.

Ректор

A blue ink signature of S.N. Bocharov.

С.Н. Бочаров

Начальник УПО

A purple ink signature of V.V. Nazarov.

В.В. Назаров



Ректор

С.Н. Бочаров

## **КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА РЕКРУТИРОВАНИЯ И ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В АЛТАЙСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

Программа составлена в целях поддержки в ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет» молодежи, обладающей высокой мотивацией на профессиональную педагогическую и научную деятельность, и представляет собой комплекс мер, направленных на привлечение, закрепление и стимулирование профессиональной активности молодых научно-педагогических работников (далее НПР), а также создание в университете условий для развития их потенциала (научных, жилищных, социальных) и удовлетворения потребностей в самореализации и профессиональном росте.

Данная программа разработана в соответствии с нормативно-правовыми документами:

- Трудовой Кодекс РФ;
- Государственная программа Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», утверждена Постановлением Правительства РФ от 30.12.2017 г. № 1710.
- Коллективный договор ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»;
- Программа поддержки молодых научно-педагогических работников Алтайского государственного университета, утвержденная решением Ученого Совета от 28 декабря 2021 года.

### **1. Общие положения.**

1.1. Под молодыми НПР в настоящей программе понимаются преподаватели и научные работники университета:

без степени – в возрасте до 30 лет;

со степенью кандидата наук – в возрасте до 35 лет включительно;

со степенью доктора наук – в возрасте до 39 лет включительно.

Приоритетными задачами предлагаемой программы являются:

- выявление, привлечение и закрепление в университете молодых преподавателей и ученых;

- создание эффективной системы стимулирования научной и педагогической работы молодых НПР;
- обеспечение условий для профессионального роста и социальных гарантий для молодых НПР.

1.2. Источниками финансирования мероприятий программы могут выступать грант в форме субсидии по программе Приоритет-2030 или доходы от приносящей доход деятельности университета.

## **2. Выявление, привлечение и закрепление молодых НПР**

2.1. Внешним рекрутингом молодых НПР занимается Отдел привлечения и развития персонала (далее по тексту – отдел) Управления кадров. Необходимый количественный и качественный состав, требования к молодым НПР до отдела доводится кафедрами институтов на основе целевых показателей, закрепленных за институтами и кафедрами на конкретный календарный год. Поиск вакансий осуществляется через официальный портал «Работа в России» и специализированные платформы «НН.ру», «Зарплата.ру», «Работа.ру» и др.

2.2. Непрерывная подготовка собственных молодых НПР осуществляется по индивидуальной траектории «колледж – бакалавры – магистры – аспиранты – молодые преподаватели и научные сотрудники», в том числе через целевую подготовку по договору с университетом. За выявление и привлечение бакалавров, магистрантов и аспирантов к преподавательской и научной деятельности ответственными являются директора институтов, заведующие кафедрами, руководители образовательных программ и руководители научных подразделений в рамках доведенных до них целевых показателей.

2.3. Для возможности привлечения к преподавательской и научной работе собственных выпускников предлагается следующий комплекс мер по их трудоустройству и закреплению в университете:

2.3.1. Директорам институтов выявлять и трудоустраивать на выпускном курсе магистрантов и аспирантов, имеющих желание и задатки к преподавательской и научной деятельности, в качестве учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала (возможно по совместительству или на неполный рабочий день) для обеспечения возможности их прохождения по конкурсу через год на должности НПР;

2.3.2. Директора институтов обязаны ежегодно обеспечивать штатных молодых преподавателей учебной нагрузкой не менее чем на 1 ставку по должности при условии наличия выделенного ставочного фонда всем штатным преподавателям в размере, гарантированном им по трудовому договору, и почасовой нагрузки сверх данного ставочного фонда.

2.3.3. При нехватке ставочного фонда в институтах из-за падения контингента по конкретным образовательным программам ректор может

выделять дополнительные ставки для молодых преподавателей для выполнения взятых на себя обязательств по «омоложению» НПР университета.

2.3.4. Для увеличения доли молодых преподавателей директорам институтов рекомендуется профессорско-преподавательский состав в возрасте старше 65 лет переводить на административно-управленческие и научные должности по основному месту работы с возможностью заниматься преподавательской деятельностью по совместительству для сохранения качества образовательного процесса в университете на высоком профессиональном уровне.

2.3.5. Руководители научных подразделений обеспечивают участие молодых ученых в научных исследованиях по основному месту работы.

2.4. Молодых НПР на конкурсной основе при соответствии квалификационным требованиям рекомендуется трудоустраивать на 3 года с предоставлением ими ежегодного отчета в институтах.

### **3. Стимулирование молодых НПР**

3.1. В качестве мер поддержки молодых НПР предусматриваются:

1.1.1 предоставление во временное пользование жилых помещений:

- в общежитиях университета (при наличии свободных мест) на время трудоустройства;

- взятых университетом в аренду на время первого года их трудоустройства (для прибывших из других регионов).

3.1.2 для возможности обеспечения собственным жильем:

- участие молодых ученых в государственной программе Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации» для получения социальных выплат на приобретение жилых помещений с использованием механизма государственных жилищных сертификатов.

3.1.3 установление молодым НПР в качестве материального стимулирования на основе показателей их персональной результативности:

- индивидуального объема учебной нагрузки по рекомендации заведующего кафедрой и директора института, согласованного первым проректором по учебной работе;

- стимулирующих надбавок молодым НПР по рекомендации директора института или руководителя научного подразделения, согласованных первым проректором по учебной работе или проректором по научному и инновационному развитию.

3.1.4 предоставление социальных гарантий согласно коллективного договора:

- возможность обучения по развивающим программам для детей молодых НПР дошкольного и школьного возраста (в том числе для поступления в вуз) на безвозмездной основе;

- предоставление служебного автобуса в период с сентября по май для доставки к месту работы и обратно по утвержденному маршруту;

- компенсация расходов на оплату санаторно-курортного лечения, в т. ч. для детей, указанной категории работников, по медицинским показаниям.

3.2. Для материального стимулирования молодых НПР в университете образуется централизованный фонд, размер которого ежегодно определяется приказом ректора.

#### **4. Обеспечение условий профессионального роста молодых НПР**

Программа учитывает комплекс мероприятий программы поддержки молодых научно-педагогических работников Алтайского государственного университета, утвержденной решением Ученого Совета от 28 декабря 2021 года, направленных на обеспечение условий для профессионального роста молодых НПР:

4.1. Включение в кадровый резерв университета, формирующегося на гласной основе во всех научных и образовательных структурных подразделениях, для своего профессионального и должностного роста;

4.2. Вхождение в состав научных коллективов, возглавляемых ведущими учеными из числа работников университета (в том числе через институт наставничества) и организаций-партнеров по консорциумам, в соответствии с научными интересами молодых НПР.

4.3. Повышение квалификации и стажировки в ведущих российских научных и образовательных центрах и за рубежом;

4.4. Предоставление возможности работы на уникальном научном оборудовании, находящимся в университете или в центрах коллективного пользования в организациях-партнерах по консорциумам, в соответствии с научными интересами молодых НПР;

4.5. Обеспечение доступа к мировым источникам научной информации, информационным ресурсам, подписным периодическим изданиям (в том числе СПС и ЭБС), позволяющее молодым НПР реализовать свои научные амбиции.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Реализация мероприятий программы осуществляется на основе отдельных локальных нормативных актов университета.

5.2. Конкретные мероприятия по привлечению и закреплению молодых НПР ежегодно утверждаются в «дорожной карте» приказом ректора по представлению проректора по экономике и стратегическому развитию не позднее 10 календарных дней после утверждения целевых показателей в университете.