

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Иркутский научный центр хирургии и травматологии» (ИНЦХТ)

Положение о конкурсной комиссии при проведении конкурса на замещение руководящих и научных должностей



1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Иркутский научный центр хирургии и травматологии» (далее – Центр) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки РФ от 02.09.2015 г. №937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» и определяет порядок формирования и функционирования конкурсной комиссии, создаваемой в Центре, в целях соблюдения требований действующего законодательства по проведению конкурсов на замещение должностей научных работников и перевода их на соответствующие должности научных работников Центра.

2. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами ФАНО России, а также настоящим Положением.

3. Целью проведения конкурсов на замещение вакантных должностей научных работников является рациональный подбор путем коллегиального решения кандидатур ученых и высококвалифицированных специалистов на соответствующие должности, который может обеспечить значительное улучшение показателей научной эффективности деятельности Центра.

4. Конкурс проводится для избрания кандидатов для замещения следующих должностей:

- заместитель директора по научной работе;
- заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории);
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник.

5. Конкурс не проводится:

- при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года;
- для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

6. Конкурс является открытым. В нем могут принимать участие как работники Центра, так и лица, не являющиеся работниками Центра, изъявившие желание принять участие в конкурсе и соответствующие установленным требованиям.

7. С лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, заключается срочный трудовой договор на срок не более пяти лет.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность, срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2. Состав конкурсной комиссии

2.1. Конкурсная комиссия формируется для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей научных работников Центра на основании приказа директора Центра и действует на постоянной основе.

2.2. В состав конкурсной комиссии включаются директор Центра; ученый секретарь Центра; представители первичной профсоюзной организации Центра; ведущие ученые Центра; а также ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля.

2.3. Состав конкурсной комиссии формируется с учетом необходимости исключения возможности конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

2.4. Конкурсная комиссия формируется в количестве 11 человек и состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

2.5. Возглавляет конкурсную комиссию председатель, назначаемый директором Центра из числа членов комиссии.

Председатель конкурсной комиссии руководит проведением конкурсов на замещение должностей научных работников и перевода их на соответствующие должности научных работников Центра; подписывает протоколы заседаний конкурсной комиссии, исполняет иные полномочия. В случае временного отсутствия Председателя конкурсной комиссии либо невозможности исполнения им своих обязанностей его полномочия исполняет заместитель председателя.

2.6. Секретарем конкурсной комиссии назначается ученый секретарь Центра. Секретарь конкурсной комиссии ведет протоколы заседаний конкурсной комиссии, организует документооборот и делопроизводство конкурсной комиссии; организует предоставление раздаточных материалов, в том числе всех поступивших от претендентов заявок с приложением документов членам конкурсной комиссии; исполняет иные полномочия.

4. Порядок работы конкурсной комиссии

4.1. Заседания конкурсной комиссии проводятся по мере необходимости с учетом сроков, установленных Положением о порядке проведения конкурса на замещение руководящих и научных должностей. На конкурсную комиссию возлагается оценка профессионального уровня претендента на замещение должностей научных работников или перевода на соответствующие должности научных работников в Центре, исходя из ранее полученных претендентом научных и (или) научно-технических результатов, их соответствия установленным квалификационным требованиям к соответствующей должности, а также научным и (или) научно-техническим задачам, решение которых предполагается претендентом.

4.2. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

4.3. Заседание конкурсной комиссии открывается представлением секретарем комиссии всех поступивших документов по каждому из претендентов.

4.4. Конкурсная комиссия рассматривает поданные претендентами на вакантные должности научных работников заявления и прилагаемые документы на соответствие их предъявляемым требованиям.

4.5. По решению конкурсной комиссии, в случае необходимости возможно проведение с претендентами собеседования, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4.6. По итогам рассмотрения заявок конкурсная комиссия составляет рейтинг претендентов на основе их оценки исходя из сведений, содержащихся в заявке и иных прикрепленных к заявке материалах и результатов собеседования (при наличии), которые наиболее полно характеризуют квалификацию, опыт и результативность претендента.

Рейтинг составляется на основании суммы балльной оценки, выставленной членами конкурсной комиссии претенденту, включающей:

– оценку основных результатов, ранее полученных претендентом, сведения о которых направлены им при подаче заявки с учетом значимости таких результатов (соответствия) ожидаемым показателям результативности труда, опубликованным при размещении Центром объявления о проведении конкурса;

– оценки квалификации и опыта претендента;

– оценка результатов собеседования, в случае его проведения.

4.7. Победителем конкурса считается претендент, занявший первое место в рейтинге.

4.8. Если не подано ни одного заявления с приложением необходимых документов, конкурс объявляется несостоявшимся.

4.9. Работник, являющийся членом конкурсной комиссии, в случае его участия в конкурсе в качестве претендента в обсуждении кандидатур на замещение соответствующей должности не участвует.

4.10. Решение конкурсной комиссии оформляется составлением протокола, который должен содержать:

1) дату проведения заседания;

2) перечень членов конкурсной комиссии, присутствующих на заседании;

3) сведения о поданных заявках;

4) результаты подведения итогов рассмотрения заявок;

5) сведения о победителе конкурса;

6) сведения о лице, занявшем второе место в рейтинге.

Протокол оформляется и подписывается Председателем конкурсной комиссии и ее секретарем в двухдневный срок.

4.11. Претендент вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.12. В течение трех рабочих дней после принятия решения о победителе конкурса ученый секретарь Центра размещает решение о победителе в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на своем официальном сайте и на портале вакансий.

С победителем конкурса заключается трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и издается приказ о его назначении на вакантную должность научного работника.

Если в течение 30 календарных дней со дня принятия соответствующего решения конкурсной комиссией победитель не заключил трудовой договор по собственной инициативе, Центр объявляет о проведении нового конкурса либо заключает трудовой договор с претендентом, занявшим второе место

**Критерии оценки заявок претендентов на замещение вакантных должностей
научных работников Центра**

Конкурсная комиссия Центра осуществляет оценку профессионального уровня претендентов на замещение должностей научных работников или перевода на соответствующие должности научных работников, руководствуясь следующими критериями.

№	Наименование должности	Критерии оценки			
		Общее количество опубликованных научных трудов (шт.)	Число публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования		
			Web of Science (шт.)	Scopus (шт.)	Российский индекс научного цитирования (шт.)
1.	Заместитель директора по научной работе	150	7	15	100
2.	Заведующий лабораторией	100	3	10	70
3.	Главный научный сотрудник	150	7	15	100
4.	Ведущий научный сотрудник	100	3	10	70
5.	Старший научный сотрудник	40	1	3	30
6.	Научный сотрудник	20	0	2	15
7.	Младший научный сотрудник	2	0	0	2

Указанные показатели критериев оценки представляют собой нижний порог значений.

Порядок выставления баллов по результатам рассмотрения заявок

1. Конкурсная комиссия ИИЦХТ составляет рейтинг претендентов на замещение должностей научных работников или перевода на соответствующие должности научных работников, руководствуясь следующей системой балльной оценки (исходя из максимального количества баллов 100):

1) при оценке комиссией основных результатов, ранее полученных претендентом, сведения о которых направлены им при подаче заявки с учетом значимости таких результатов (соответствия) ожидаемым показателям результативности труда, опубликованным при размещении Центром объявления о проведении конкурса – от 0 до 40 баллов;

2) при оценке квалификации и опыта претендента – от 0 до 40 баллов;

3) оценка результатов собеседования, в случае его проведения – от 0 до 20 баллов.

При этом за одинаковые показатели (при учете количества публикаций, наличия степени доктора/кандидата наук, и пр.) каждому из претендентов присваивается одинаковое количество баллов.

Примерная форма учета при формировании рейтинга претендентов.

№	ФИО претендента	Показатели, в баллах			Общее количество баллов	Номер претендента в рейтинге
		Основные результаты работ, заявленные претендентом (от 0 до 40 баллов)	Квалификация и опыт претендента (от 0 до 40 баллов)	Результаты собеседования в случае его проведения (от 0 до 20 баллов)		
1.						
2.						
3.						

--	--	--