

Критерии оценки претендента на замещение должности старшего научного сотрудника

1. Оценки квалификации и опыта претендента, оценивается наличие у претендента высшего образования, ученой степени, опыта работы на подобной должности			Наличие Да\Нет	Максимальный балл
Сведения о высшем образовании	Высшее образование			2
	Ученая степень	Доктор экономических наук		2
Сведения о стаже и опыте работы	Стаж работы по соответствующей специальности	Менее 10 лет		1
		Более 10 лет		2
2. Оценка основных результатов, ранее полученных претендентом, с учетом значимости таких результатов, оценивается наличие у претендента монографий, статей, опыта выполнения НИР с учетом значимости результатов (соответствия) ожидаемым показателям результативности труда			Наличие Да\Нет	Максимальный балл
Число публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования	Статьи в международных системах научного цитирования и научных журналах, включенных в Единый государственный перечень рецензируемых научных изданий «белый список»	не менее 3 статей за последние три года, индексируемых в международных системах научного цитирования		1
		не менее 15 статей за последние три года, в научных журналах, включенных в Единый государственный перечень рецензируемых		1

		научных изданий «белый список»		
Общее количество опубликованных научных и учебных произведений	Научные монографии, подготовленные при авторстве или соавторстве работника	Не менее 1 объемом 8 п.л.		1
	Учебники и/или учебные пособия, подготовленные при авторстве или соавторстве работника	Не менее 2 учебников и/или учебных пособий в год, подготовленных при авторстве или соавторстве работника		1
Выполнение НИР (НИОКР)	Выполнение финансируемых НИР (НИОКР)	В качестве исполнителя (соисполнителя)		1
Организация научно – исследовательской работы студентов, магистрантов и аспирантов	Численность лиц, принявших участие в конкурсах с результатами проведенной аналитической работы под руководством работника	Не менее 3 чел. за последние 3 года, принявших участие в конкурсах с результатами проведенной аналитической работы под руководством работника		1
Научно- организационная работа	Число научных конференций с международным участием, в	Не менее 2 ежегодно		1

	организации которых принял участие работник			
3. Оценка результатов собеседования (в случае его проведения)				1-2
Итого максимальная оценка				15

Порядок балльной оценки претендентов
на замещение должности старшего научного сотрудника:

1. По итогам рассмотрения заявок комиссия по замещению должностей научно-педагогических работников Университета (далее – 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.

2. Первый критерий оценивается по 6-балльной шкале. Второй критерий оценивается по 7-балльной шкале. Третий критерий оценивается по 2-балльной шкале. Каждый член Комиссии, имеющий право голоса и участвующий в рассмотрении заявки выставляет итоговую балльную оценку по каждому претенденту, суммируя количество баллов по всем критериям.

3. Рейтинг составляется на основании суммы балльной оценки, выставленной членами Комиссии претенденту, включающей:

3.1. Оценку основных результатов, ранее полученных претендентом, с учетом значимости таких результатов (соответствия) ожидаемым показателям результативности труда.

3.2. Оценки квалификации и опыта претендента.

3.3. Оценку результатов собеседования, в случае его проведения.

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

5. Решение Комиссии должно включать указание на претендента, занявшего второе место в рейтинге.

6. При равенстве баллов претендентов победитель конкурса определяется открытым голосованием простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.