

Утверждена
Учёным советом
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
протокол № 3 от 27 марта 2023 года

Кадровая политика
ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»
на 2023–2030 годы

1. Общие положения

Кадровая политика ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» на 2023–2030 годы (далее – Кадровая политика, Университет) разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.2021 № 2547 «Об утверждении требований к структуре и содержанию программы развития образовательных организаций высшего образования», федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования по направлению подготовки «Юриспруденция», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.10.2021 № 951 «Об утверждении федеральных государственных требований к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), условиям их реализации, срокам освоения этих программ с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий аспирантов (адъюнктов)», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25.11.2021 № 1094 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 29.11.2021 № 869 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам среднего профессионального образования», Методическими рекомендациями по разработке программ развития образовательных организаций высшего образования, подведомственных Министерству науки и

высшего образования Российской Федерации от 11.01.2023, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере разработки и реализации программ и стратегий развития, образовательные и трудовые отношения, Уставом и иными локальными нормативными актами Университета.

Кадровая политика – это система принципов, методов, форм и средств воздействия на интересы, поведение и деятельность работников, сформированная в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Программой развития Университета на 2021–2030 годы (далее – Программа развития Университета) для достижения целей, стоящих перед Университетом.

Кадровая политика как разновидность функциональной политики является документом стратегического планирования, разрабатываемым в соответствии с Программой развития Университета, предусматривающим цель и задачи по достижению качественных и количественных характеристик Программы развития Университета в указанной сфере деятельности.

Целями Кадровой политики являются формирование, сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала Университета, позволяющего обеспечить реализацию Программы развития Университета, включая выполнение миссии и достижение стратегической цели, а также соответствие аккредитационным показателям по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования.

Задачи Кадровой политики:

- развитие кадрового потенциала посредством обеспечения воспроизводства научно-педагогических и управленческих кадров, привлечения в Университет ведущих ученых и высококвалифицированных специалистов-практиков;
- построение дифференцированной и гибкой системы профессиональных траекторий работников с особыми механизмами отбора, стимулирования и оценивания;
- введение системы непрерывного профессионального развития работников на основе индивидуальных планов;
- создание условий для привлечения молодых работников;
- поддержка мер, направленных на развитие академической мобильности научно-педагогических работников Университета;
- занятие Университетом высоких позиций в национальных и международных рейтингах вузов;
- повышение наукометрических показателей деятельности научно-педагогических работников, структурных подразделений, Университета в

целом;

- повышение социальной ответственности Университета как работодателя и улучшение социального обеспечения работников;

- формирование инклюзивной культуры научно-педагогических и управленческих кадров, а также учебно-вспомогательные работники Университета.

Кадровая политика базируется на следующих **принципах**:

- работники рассматриваются как высшая ценность, человеческий ресурс, способный обеспечить Университету конкурентные преимущества и достижение лидерских позиций;

- управление работниками основывается на сочетании экономических и социально-психологических методов воздействия;

- работники рассматриваются как капитал, приобретенный в ходе конкуренции, а расходы на работников – как долгосрочные инвестиции в развитие Университета;

- работники являются носителями академической культуры Университета и его ценностей и во многом способствуют формированию положительного образа Университета, созданию атмосферы доверия, приемлемого отношения общества к деятельности Университета на региональном, государственном и международном уровнях;

- Университет как работодатель и работники выступают как социальные партнеры, разделяющие цели деятельности и способы их достижения, определяемые Программой развития Университета. Университет обеспечивает работникам удовлетворение социальных, духовных и материальных потребностей в соответствии с вкладом каждого работника в достижение целей и задач деятельности Университета;

- Университет ориентируется на установление длительных трудовых отношений с каждым работником, основанных на соблюдении требований трудового законодательства и позволяющих работнику полностью реализовывать имеющийся уровень профессиональной компетентности, а также совершенствовать его в направлениях, определяемых потребностями Университета и уровнем должностной компетенции работника;

- политика управления человеческим капиталом интегрирована в Программу развития Университета.

Университетом проводится сбалансированная, открыто-закрытая, дифференцированная кадровая политика, сочетающая элементы стабильности и гибкости, предусматривающая поэтапный переход от реактивной через превентивную к рациональной активной модели с опорой на качественный и обоснованный прогноз в краткосрочной и среднесрочной перспективе,

которая позволяет подготовить кадры к адекватному реагированию на вызовы и осуществить долгосрочную программу кадрового развития с вариантами ее реализации в зависимости от изменения ситуации.

Кадровая политика предполагает ее поэтапную реализацию в соответствии с показателями (индикаторами), указанными в приложении.

Цели и задачи Кадровой политики Университета достигаются посредством реализации следующих **направлений**:

- планирование и подбор работников;
- развитие работников;
- совершенствование системы мотивации и стимулирования;
- укрепление академической культуры;
- осуществление учетно-организационной и аналитической работы.

2. Планирование и подбор работников

Цель данного направления – выявление и своевременное удовлетворение потребностей структурных подразделений Университета в работниках, обладающих необходимой квалификацией и личностными качествами, в частности, привлечение молодых преподавателей в возрасте до 39 лет и преподавателей, имеющих ученую степень доктора наук.

Содержание данного направления:

2.1. Текущее и перспективное изучение потребностей Университета в работниках:

- анализ укомплектованности подразделений работниками, обладающими профессиональными умениями и навыками, соответствующими должностным требованиям;

- разработка и (или) актуализация стратегии развития структурных подразделений Университета с включением в нее целевой количественной и качественной характеристики работников;

- мониторинг факторов, влияющих на численность работников Университета;

- анализ изменения уровня оплаты и условий труда специалистов на рынке, разработка предложений по формированию фонда оплаты труда Университета;

- разработка рекомендаций по сбалансированности численности работников с учетом показателей эффективности деятельности Университета и требований нормативных правовых актов.

2.2. Установление требований к работникам Университета:

- разработка базовых стандартов профессиональных компетенций научно-педагогических работников на основе квалификационных требований с учетом необходимости реализации Программы развития Университета;

- актуализация критериев оценки эффективности труда работников (эффективный контракт) с закреплением их в трудовом договоре.

2.3. Подбор работников:

- поиск специалистов по текущим заявкам и на перспективу (размещение информации о наборе на профильных сайтах в сети Интернет и др.);

- первичный отбор кандидатов на работу с учетом их профессиональных компетенций и психологических особенностей;

- использование ресурсов целевой аспирантуры Университета;

- привлечение на условиях внешнего совместительства и по гражданско-правовым договорам практикующих специалистов (представителей работодателей) для усиления практико-ориентированной направленности обучения;

- привлечение иностранных преподавателей путем активизации международного сотрудничества, мобильности преподавателей и академических обменов;

- реализация механизма самовоспроизводства кадров путем кадрового отбора среди выпускников Университета, выпускников проектируемых программ магистратуры кафедры образовательного права;

- привлечение обучающихся для работы в приемной комиссии на договорной основе.

2.4. Адаптация новых работников:

- разработка методических материалов для руководителей структурных подразделений по адаптации работников;

- консультации руководителей структурных подразделений по вопросам адаптации работников;

- реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Организация и осуществление образовательной деятельности в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» для новых преподавателей;

- реализация механизма последовательной адаптации новых работников с использованием института наставничества в отношении преподавателей и института кураторства применительно к административно-управленческим работникам;

- оценка прохождения работниками испытательного срока.

3. Развитие работников

Цель данного направления – подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, внедрение инноваций; воспитание полиматов (преподавателей и научных работников).

Содержание данного направления:

3.1. Оценка работников:

- определение критериев, параметров и формы оценки профессиональных компетенций работников, достигнутых ими результатов за определенный период;

- проведение оценки (определение степени соответствия работников квалификационным требованиям; анализ выполняемых функций, их соответствие должностным инструкциям и фактической загруженности работников; анализ достигнутых результатов; для преподавателей – оценивание обучающимися условий, содержания, качества образовательного процесса);

- анализ достижения показателей эффективного контракта с последующим формированием рейтингов кафедр, научно-педагогических работников;

- выработка рекомендаций по результатам оценки (возможность перемещения работников, необходимость направления на обучение и др.).

3.2. Планирование обучения:

- социологическое исследование с целью определения необходимости повышения квалификации (например, в случаях расширения функций работников, внедрения новых технологий, изменения нормативных правовых или локальных нормативных актов Университета; по результатам оценки работников);

- планирование каждой обучающей программы по следующим критериям: определение целей обучения, выбор методов обучения, определение содержания программы обучения, план-график проведения обучения, предполагаемый список участников, оценка эффективности обучения по разработанным методикам;

- сбор заявок и изучение потребностей структурных подразделений Университета в обучении работников с опорой на механизм самообследования;

- разработка программ и планов-графиков обучения для различных категорий работников или обеспечение текущих заявок на обучение;

- информирование руководителей и работников о предлагаемых программах обучения;

- подготовка документов по вопросам обучения.

3.3. Организация внутреннего обучения:

- администрирование организации и реализации программ дополнительного профессионального образования;

- подготовка специалистов для проведения внутреннего обучения (формирование пула лекторов (преподавателей и административно-управленческих работников), готовых к проведению обучения; обучение «лекторов-специалистов» по вопросам организации семинаров; разработка системы поощрения специалистов, проводящих внутреннее обучение);

- организация обучения работников институтов (филиалов) Университета (консультации руководителей филиалов по вопросам организации работы с кадрами с учетом потенциала, выявленного в процессе кадрового аудита; организация стажировок работников филиалов в Университете в г. Москва);

- разработка и реализация на базе кафедры образовательного права программ повышения квалификации с образовательно-методической траекторией, программ магистратуры для административно-управленческих и учебно-вспомогательных работников;

- обеспечение доступа к реализуемым образовательным программам дополнительного профессионального образования работников Университета с целью повышения их квалификации;

- разработка и реализация образовательных программ дополнительного профессионального образования, способствующих формированию компетенций, необходимых для достижения целевой модели Программы развития Университета.

3.4. Организация внешних семинаров:

- создание и поддержание базы данных по вопросам обучения работников (компании, проводящие обучение; тематика и программы обучения по направлениям с учетом организационно-штатной структуры Университета; сроки проведения обучения; стоимость обучения; отзывы об уровне преподавания и др.);

- оформление участия работников во внешних семинарах, формирование плана командировок.

3.5. Повышение уровня цифровой грамотности:

- внедрение и развитие цифрового тьюторства (оказание работниками, обладающими цифровой грамотностью, помощи коллегам в освоении цифровых компетенций);

- развитие практики проведения обучающих мероприятий;

- подготовка работников к переходу на электронный документооборот с использованием цифровых технологий.

3.6. Контроль результатов обучения:

- анкетирование для оценки эффективности обучения;
- проведение руководителем структурного подразделения оценки эффективности обучения по следующим критериям: полученные навыки и (или) знания, изменение мотивации, эффективности работы.

3.7. Формирование кадрового резерва:

- выявление резерва на выдвижение по результатам оценки деятельности;
- своевременное замещение вакантных должностей руководителей и специалистов Университета;
- выстраивание карьерных траекторий и прогнозирование расстановки кадров в Университете;
- функционирование Школы кадрового резерва с программами разного содержания;
- развитие управленческих навыков руководителей (разработка методических материалов по вопросам управления работниками; проведение тренингов для руководителей по основным технологиям управления работниками («Мотивация», «Делегирование полномочий», «Повышение эффективности групповой работы», «Управление проектами» и др.);
- стимулирование профессионального роста и привлечение к управлению структурными подразделениями Университета специалистов, показавших высокие результаты работы;
- повышение квалификации работников Университета в области информационных технологий, современных образовательных технологий, совершенствования качества образования и др.;
- ежегодное обновление списка кадрового резерва.

4. Совершенствование системы мотивации и стимулирования

Цель данного направления – сохранение и увеличение доли высококвалифицированных специалистов в общей численности работников, достижение высоких результатов работы, повышение квалификации, развитие инициативы, профессиональных компетенций.

Содержание данного направления:

4.1. Развитие системы мотивации:

- оценка эффективности существующей системы поощрения и подготовка при необходимости предложений по ее изменению;
- планирование затрат на развитие системы поощрения работников.

4.2. Развитие системы оплаты труда:

- анализ эффективности системы оплаты труда работников;

- совершенствование системы оплаты труда работников (изучение и анализ конъюнктуры рынка; развитие системы оплаты труда с учетом выплат стимулирующего характера; развитие индивидуального подхода к стимулированию наиболее ценных для Университета специалистов); отмена выплаты стимулирующего характера (полностью или частично);

- совершенствование механизма оценки эффективности труда (эффективный контракт).

4.3. Разработка системы мер для привлечения и закрепления молодых перспективных преподавателей в возрасте до 39 лет.

4.4. Разработка системы мер для стимулирования вовлеченности научно-педагогических работников во все значимые проекты Университета, повышения публикационной активности (в частности, рейтингование кафедр, научно-педагогических работников на основе анализа достижения показателей эффективного контракта).

4.5. Развитие системы нематериального стимулирования:

- поощрение наградами работников Университета и его институтов (филиалов) за заслуги и достижения в труде, а также иных лиц, оказывающих содействие в совершенствовании и развитии образовательной и научной деятельности Университета;

- проведение конкурсов профессионального мастерства с награждением победителей (в частности, конкурс «Первый по праву»);

- развитие практики предоставления индивидуального графика рабочего времени для отдельных работников.

4.6. Реализация социальной миссии Университета:

- сохранение практики заключения коллективного договора;

- развитие деятельности объединенного профсоюзного комитета Университета;

- развитие системы мер социальной поддержки работников, в том числе актуализация системы выплат социального характера;

- создание механизма поддержки заслуженных преподавателей с целью сохранения педагогического и научного достояния Университета, обеспечения преемственности поколений, в том числе в рамках научных школ;

- создание надлежащих условий труда для работников с ограниченными возможностями здоровья;

- пропаганда здорового образа жизни, создание условий и поощрение занятий физической культурой и спортом.

5. Укрепление академической культуры

Цель данного направления – обеспечение сплоченности команды работников Университета, воспитание у работников Университета чувства общности, принадлежности к Университету, лояльности и надежности в работе, оптимизация микроклимата в коллективах, организация эффективных коммуникаций, внедрение стандартов культуры поведения и внутриорганизационной этики, поддержание положительного имиджа Университета во внутреннем и внешнем контурах.

Содержание данного направления:

5.1. Мониторинг состояния академической культуры:

- проведение исследования управленческой деятельности по следующим направлениям: диагностика управленческой деятельности (организация работы, характер взаимоотношений «руководитель – подчиненный», налаженность информационных и коммуникативных потоков); оценка стиля управления и качеств личности руководителей (критерии: профессионализм, организаторские способности, личностные качества); оценка «потенциальной текучести» в подразделениях, уровня удовлетворенности работой, готовности продолжать работу в Университете; интервьюирование руководителей и работников по вопросам организации управленческой деятельности;

- проведение социологических исследований микроклимата по следующим направлениям: степень сплоченности коллектива, наличие скрытых или явных конфликтов, их причины и возможные пути разрешения, лидеры и аутсайдеры в коллективе (критерии: лидерство, профессионализм, надежность, совместимость); предпосылки для развития конфликтных ситуаций;

- мониторинг соблюдения положений Этического кодекса преподавателей, работников и обучающихся Университета;

- анализ результатов исследований и выработка предложений по приоритетным направлениям развития академической культуры.

5.2. Поддержание единого академического стиля:

- закрепление в локальных актах Университета положений, направленных на укрепление академической культуры (использование в презентациях фирменного стиля, атрибутики Университета и др.);

- организация мероприятий по вопросам укрепления академической культуры.

5.3. Повышение сплоченности коллектива работников Университета:

- организация рабочих групп с привлечением работников из различных структурных подразделений для решения актуальных вопросов деятельности Университета;

- реализация различными структурными подразделениями общих образовательных и научных проектов;

- проведение выездных мероприятий, предусматривающих совместную проектную работу, научную деятельность и (или) направленных на поддержание здоровья, организацию отдыха работников;

- планирование и организация праздничных и юбилейных корпоративных мероприятий;

- создание условий для формирования научных юридических династий.

5.4. Совершенствование системы коммуникации:

- информирование работников об актуальных организационных событиях через сайт Университета и (или) по корпоративной почте;

- оперативные совещания руководителей структурных подразделений у курирующего проректора (проректоров – у ректора) по общеуниверситетским вопросам, задачам, событиям, планам;

- рабочие совещания, заседания коллективов структурных подразделений по вопросам их текущей деятельности, а также общеуниверситетской повестки;

- повышение уровня медиаактивности Университета.

5.5. Мониторинг продвижения Университета в национальных и международных рейтингах вузов.

6. Осуществление учетно-организационной и аналитической работы

Цель данного направления – повышение эффективности кадрового делопроизводства и учета работников в соответствии с требованиями законодательства, аналитическое сопровождение кадровой работы.

Содержание данного направления:

6.1. Поддержание в актуальном состоянии локальных актов в сфере трудовых отношений (правила внутреннего трудового распорядка, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции и др.), обеспечение доступной навигации на сайте Университета.

6.2. Кадровый учет и делопроизводство:

- ведение базы данных работников (личные дела, трудовые книжки и др.);
- учет изменений персональных данных и должностных перемещений работников;

- ведение табеля учета рабочего времени;

- воинский учет;

- подготовка аналитических отчетов и справок по вопросам кадрового обеспечения деятельности Университета (изменение численности структурных подразделений, кадровые изменения на уровне начальников отделов и выше, динамика численности работников и др.).

6.3. Мониторинг организационно-штатной структуры с целью определения роли и места структурных подразделений в структуре Университета, выявление дублирования задач и функций:

- анализ положений о структурных подразделениях и должностных инструкций с целью определения должностных обязанностей;

- выработка предложений по вопросам организационно-штатной структуры (по оптимизации распределения функций между структурными подразделениями, схем взаимодействия);

- отслеживание изменений в штатном расписании структурных подразделений.

6.4. Юридическое сопровождение кадрового обеспечения деятельности Университета.

6.5. Решение вопросов трудовой дисциплины:

- проверка соблюдения норм трудовой дисциплины;

- расширение практики контрольных процедур в отношении административно-управленческих и учебно-вспомогательных работников;

- составление отчетов о динамике нарушений трудовой дисциплины по структурным подразделениям;

- мониторинг нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

- применение мер дисциплинарного воздействия;

- оценка эффективности мер воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

6.6. Анализ текучести кадров и причин увольнения:

- оценка уровня и динамики текучести кадров по структурным подразделениям, по отдельным категориям работников, по Университету в целом. Определение социального статуса уволившихся (образование, возраст, должность, стаж работы в Университете); подготовка аналитической справки;

- анализ причин увольнения; формирование отчета об уровне и о причинах увольнения;

- проведение анкетирования с целью определения уровня потенциальной текучести в структурных подразделениях, анализ ее причин;

- разработка рекомендаций по профилактике текучести кадров.

6.7. Кадровый аудит институтов (филиалов) Университета:

- консультации по кадровым вопросам;
- изучение правильности ведения кадровой документации;
- комплексная оценка кадровой работы институтов (филиалов) Университета (организация управленческой деятельности, характер взаимодействия институтов (филиалов) с Университетом, морально-психологический климат, тестирование работников института (филиала)).

7. Заключительные и переходные положения

7.1. Ожидаемые эффекты от реализации Кадровой политики:

- привлечение лучших представителей образовательной, научной сферы и профессиональной отрасли, в том числе молодых преподавателей в возрасте до 39 лет и преподавателей, имеющих ученую степень доктора наук; создание привлекательных условий для трудоустройства;
- построение эффективной системы самовоспроизводства кадров за счет трудоустройства выпускников, привлечения молодых ученых (в том числе в целевую аспирантуру), обратного трансфера специалистов из отрасли в вуз;
- вовлеченность работников во все значимые проекты Университета, построение гибких карьерных траекторий;
- обеспечение высокого качества образования;
- достижение значительного уровня публикационной активности профессорско-преподавательского состава в высокорейтинговых журналах, индексируемых в первом квартиле российских научных журналов и в международных базах данных научного цитирования;
- наличие сформированных продуктивных научно-исследовательских коллективов, в состав которых должны входить молодые ученые, аспиранты и студенты;
- наличие системы стимулов для проведения научных исследований, подготовки диссертаций на соискание ученой степени кандидата и (или) доктора наук;
- обеспечение академической мобильности научно-педагогических работников;
- сформированность новой академической культуры инноваций;
- достижение Университетом цифровой зрелости для обеспечения реализации Стратегии цифровой трансформации отрасли науки и высшего образования, утвержденной Минобрнауки России;
- приобретение научно-педагогическими и административно-управленческими работниками научно-исследовательских, образовательных и управленческих компетенций, языковых, когнитивных навыков, навыков работы с новыми образовательными технологиями, а также развитие навыков

сопровождения обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья вследствие реализации дополнительных профессиональных программ;

- развитие профессиональных компетенций административно-управленческих работников Университета (стратегический менеджмент, управление изменениями, трансформационное лидерство);

- продвижение в национальных и международных рейтингах вузов;

- достижение установленных наукометрических показателей деятельности научно-педагогических работников, структурных подразделений, Университета в целом;

- реализация Университетом социальной ответственности перед трудовым коллективом.

7.2. В Кадровую политику могут быть внесены изменения в связи с изменением Программы развития Университета, по результатам мониторинга кадрового состава, анализа деятельности Университета и функционирования системы его управления.

Приложение
к Кадровой политике
ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»
на 2023–2030 годы

Показатели (индикаторы) реализации Кадровой политики

	Показатели (индикаторы)	Источники
1.	Доля профессорско-преподавательского состава в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава	Паспорт национального проекта «Наука и университеты» Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31.05.2021 № 432 Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2022 № 92
2.	Доля исследователей в возрасте до 39 лет в общей численности исследователей	Паспорт национального проекта «Наука и университеты»
3.	Доля профессорско-преподавательского состава возрастной категории моложе 65 лет	Форма № 1-Мониторинг
4.	Численность научно-педагогических работников – докторов наук в возрасте до 40 лет	Форма № 1-Мониторинг
5.	Численность научно-педагогических работников – кандидатов наук в возрасте до 35 лет	Форма № 1-Мониторинг
6.	Численность научно-педагогических работников – без ученой степени в возрасте до 30 лет	Форма № 1-Мониторинг
7.	Доля научно-педагогических работников без ученой степени – до 30 лет, кандидатов наук – до 35 лет, докторов наук – до 40 лет к общей численности научно-педагогических работников	На основе данных формы № 1-Мониторинг

8.	Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общем числе работников, реализующих образовательную программу высшего образования	Аккредитационный показатель по образовательным программам высшего образования (пороговое значение установлено ФГОС)
9.	Удельный вес научно-педагогических работников, имеющих ученую степень кандидата наук, в общей численности научно-педагогических работников	Форма № 1-Мониторинг
10.	Удельный вес научно-педагогических работников, имеющих ученую степень доктора наук, в общей численности научно-педагогических работников	Форма № 1-Мониторинг
11.	Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень и (или) ученое звание, награды, международные почетные звания или премии	Аккредитационный показатель по образовательным программам высшего образования
12.	Численность сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава (приведенных к доле ставки), имеющих ученые степени кандидата или доктора наук, в расчете на 100 студентов	Форма № 1-Мониторинг
13.	Количество работников организации, принявших участие в программах международной мобильности	Форма № 1-Мониторинг-МД
14.	Доля сотрудников (руководящий персонал, научной-педагогические работники), обладающих цифровыми компетенциями (прошедшие за последние 3 года повышение квалификации или профессиональную переподготовку по применению информационных и коммуникационных технологий)	Методические рекомендации по разработке программ развития образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России

15.	Количество работников, прошедших повышение квалификации (профессиональную переподготовку) по вопросам воспитательной работы	Компоненты национальных целей развития Российской Федерации до 2030 года
16.	Численность профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала, прошедших повышение квалификации по вопросам работы с обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (в течение последних трех лет)	Мониторинг инклюзивного высшего образования Форма №1-Мониторинг
17.	Численность/доля иностранных работников (научно-педагогических работников)	Форма № 1-Мониторинг
18.	Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников	Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р
19.	Отношение заработной платы профессорско-преподавательского состава к средней заработной плате по экономике региона	Форма № 1-Мониторинг
20.	Доля педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, средняя заработная плата которых по итогам календарного года составляет 200% и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте РФ	Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2022 № 92
21.	Динамика численности научно-педагогических работников/численности научно-педагогических работников, приведенной к числу ставок (в сравнении с предыдущим отчетным периодом)	На основе данных форм № ВПО-1, № 1-Мониторинг