

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**

**«Тамбовский государственный технический университет»**



**ПРИНЯТО**

на заседании Ученого совета  
ФГБОУ ВО «ТГТУ»  
«27» декабря 20 16 г.  
(протокол № 14)

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом ректора  
ФГБОУ ВО «ТГТУ»  
«30» декабря 20 16 г.  
№ 855-04

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о кадровом резерве в федеральном**  
**государственном бюджетном**  
**образовательном учреждении высшего**  
**образования «Тамбовский государственный**  
**технический университет»**

*(в редакции п.3 приказа ректора от 28.01.2019 г. № 11-04)*

*Введено в действие с 01 января 2017 года*

**город Тамбов**  
**2016 год**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тамбовский государственный технический университет» (далее по тексту – ТГТУ, Университет) и устанавливает порядок формирования кадрового резерва ТГТУ (далее по тексту - КР ТГТУ) и реализации мер по его поддержке.

## **2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СОЗДАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

2.1. Цель создания кадрового резерва – наращивание кадрового потенциала в контексте повышения эффективности и результативности реализации направлений развития ТГТУ.

2.2. Формирование кадрового резерва направлено на решение следующих задач:

2.2.1. развитие кадрового резерва по целевым группам: «Академический кадровый резерв» по направлениям научно-исследовательской и педагогической деятельности, «Административно-управленческий кадровый резерв»;

2.2.2. создание и обеспечение условий для профессионального развития и роста специалистов нового поколения, мотивированного на достижение стратегических целей ТГТУ;

2.2.3. повышение мотивации и уровня вовлеченности работников к участию в развитии ТГТУ;

2.2.4. отбор лучших студентов и аспирантов и их подготовка к преподавательской и научной деятельности в ТГТУ;

2.2.4. закрепление и прием на постоянную работу лучших молодых преподавателей и научных работников в ТГТУ, обеспечение дополнительных возможностей для повышения их профессиональной квалификации и должностного продвижения;

2.2.5. улучшение академической среды и корпоративной культуры ТГТУ.

2.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования и функционирования КР ТГТУ.

2.4. Деятельность КР ТГТУ строится на следующих основных принципах:

2.4.1. профессионализм и компетентность сотрудников, включенных в КР ТГТУ, выполнение ими обязательств перед ТГТУ;

2.4.2. создание условий для профессионального роста сотрудников, включенных в КР ТГТУ;

2.4.3. равный доступ и добровольность участия в конкурсе для включения в КР ТГТУ;

2.4.4. открытость в работе КР ТГТУ;

2.5. Организацию работ с КР ТГТУ осуществляет первый проректор университета совместно с Управлением кадровой политики (далее по тексту – УКП) и Институтом дополнительного профессионального образования (далее по тексту – ИДПО).

2.6. В процессе организации работ осуществляются следующие мероприятия:

2.6.1. поиск и формирование базы данных лиц, которые могут быть рекомендованы к занятию вакантных должностей профессорско-преподавательского состава (Академический кадровый резерв), Административно-управленческого кадрового резерва в ТГТУ;

2.6.2. разработка системы мер для стимулирования повышения квалификации сотрудников Университета;

2.6.3. разработка рекомендаций по проведению процедур конкурсного отбора на должности профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого состава и научных работников Университета;

2.6.4. формирование плана мероприятий по повышению квалификации членов КР ТГТУ на текущий год и его реализация;

2.6.5. подготовка документов по каждому потенциальному участнику, необходимых для работы Кадровой комиссии ТГТУ;

2.6.6. информирование ректора ТГТУ о состоянии кадрового резерва, планах и результатах деятельности КР ТГТУ;

2.6.7. обеспечение своевременного представления отчетных документов в вышестоящие организации по кадровому резерву.

2.7. В рамках работы с КР ТГТУ, ежегодно в сентябре каждого года первым проректором, начальником УКП и директором ИДПО формируется план работ КР ТГТУ на текущий учебный год, который утверждается ректором.

### **3. КРИТЕРИИ ОТБОРА КАНДИДАТОВ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ**

3.1. Кадровый резерв ТГТУ включает следующие категории:

3.1.1. Академический кадровый резерв включает:

- «Группа подготовки доцентов» (группа ПД), сотрудники, отбираемые из числа молодых преподавателей, работающих в ТГТУ;

- «Группа подготовки профессоров» (группа ПП) - сотрудники, отбираемые из числа молодых преподавателей, наиболее перспективных с точки зрения профессионального развития в педагогической и научной сферах;

- «Группа подготовки научного персонала» (группа ПНП) - сотрудники, отбираемые из числа молодых работников, работающих в структурных подразделениях, занимающих научные должности не менее 24 месяцев.

3.1.2. Административно-управленческий кадровый резерв (группа АУКР) - сотрудники, успешно проявившие себя при выполнении административной работы и имеющие потенциал развития управленческих компетенций;

3.2. Кандидаты в кадровый резерв по категории «Группа подготовки доцентов» должны отвечать следующим требованиям:

3.2.1. возраст до 35 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ТГТУ;

3.2.2. работа на преподавательской должности в ТГТУ.

3.3. Кандидаты в кадровый резерв по категории «Группа подготовки профессоров» должны отвечать следующим требованиям:

3.3.1. работа на преподавательской должности в ТГТУ на полной занятости;

3.3.2. возраст до 40 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ТГТУ;

3.3.3. наличие ученой степени кандидата наук или PhD.

3.4. При отборе кандидатов в категорию «Группа подготовки профессоров» могут учитываться дополнительно следующие критерии:

3.4.1. высокое качество преподавания, оцениваемое по таким показателям как: рейтинг преподавателя, уровень программ учебных дисциплин, наличие учебно-методических разработок;

3.4.2. участие в научно-исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: наличие и уровень научных публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ и др.;

3.4.3. высокий уровень знания иностранных языков.

3.5. Кандидаты в кадровый резерв по категории «Группа подготовки научного персонала» должны отвечать следующим требованиям:

3.5.1. возраст до 35 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ТГТУ;

3.5.2. работа на должности научных работников в научных коллективах ТГТУ.

3.6. При отборе кандидатов по категории «Группа подготовки научного персонала» могут учитываться дополнительно следующие критерии:

3.6.1. успешное выполнение индивидуального учебного плана (для аспирантов);

3.6.2. участие в научно-исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: наличие публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, подготовка к поступлению в аспирантуру и др.;

3.6.3. наличие опыта преподавательской работы.

3.6. Кандидаты в кадровый резерв по категории «Административно-управленческий кадровый резерв» отбираются из числа сотрудников, успешно проявивших себя при выполнении административной работы и имеющих потенциал развития управленческих компетенций, а также отвечающих следующим требованиям:

3.7.1. возраст до 40 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ТГТУ;

3.7.2. опыт работы на управленческих должностях (не ниже начальника отдела), либо в должностях заведующих кафедрами, заведующих научными лабораториями (коллективами), другими структурными подразделениями.

#### **4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СОСТАВА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА, ПОРЯДОК ОТЧЕТНОСТИ И РОТАЦИЯ СОСТАВА ГРУППЫ**

4.1. Кандидаты на включение в кадровый резерв в категории «Группа подготовки доцентов» и «Группа подготовки профессоров» выдвигаются руководителями структурных подразделений. Представление на кандидата (служебная записка) с обоснованием выдвижения подписывается руководителем структурного подразделения и представляет директору института/факультета, либо первому проректору.

4.2. Структурное подразделение, может выдвинуть кандидатов из числа аспирантов, ассистентов, преподавателей в категории «Группа подготовки доцентов» и кандидатов из числа преподавателей, работающих на полной занятости, в категорию «Группа подготовки профессоров».

4.3. Ученый совет института/факультета принимает решение о выдвижении кандидатур на включение в кадровый резерв по категориям «Группа подготовки доцентов» и «Группа подготовки профессоров». Решение Ученого совета института/факультета утверждается директором института/факультета и передается первому проректору.

4.4. Кандидаты на включение в кадровый резерв по категории «Административно-управленческий кадровый резерв» выдвигаются структурными подразделениями, администрацией ТГТУ, а также возможно самовыдвижение кандидатов. Официальным документом, подтверждающим факт выдвижения сотрудника, является служебная записка

за подписью руководителя подразделения, либо заявление с подписью кандидата в случае самовыдвижения. Документ передается первому проректору.

4.5. Кандидаты на включение в кадровый резерв по категории «Группа подготовки научного персонала» выдвигаются научными коллективами ТГТУ. Представление на кандидата (служебная записка) с обоснованием выдвижения подписывается руководителем научного коллектива ТГТУ.

4.6. Каждый коллектив может выдвинуть кандидатов для включения в категорию «Группа подготовки научного персонала».

4.7. Кандидатуры на включение в кадровый резерв по категории «Группа подготовки научного персонала» рассматриваются руководителем научного коллектива.

4.8. До 20 ноября каждого года первому проректору в бумажном и электронном виде подается комплект документов на кандидатов для включения в КР ТГТУ:

4.8.1. заявление кандидата в произвольной форме;

4.8.2. служебная записка от руководителя структурного подразделения с рекомендациями кандидатов на зачисление в кадровый резерв;

4.8.3.выписка из протокола заседания ученого совета института/факультета со списком сотрудников подразделения, рекомендованных к зачислению в кадровый резерв.

4.8.4. Документы, поданные после окончания срока представления комплекта документов, не принимаются.

4.9. Пакет конкурсной документации от подразделений поступает первому проректору, проходит оценку заявок на соответствие формальным критериям и предоставляется Кадровой комиссии ТГТУ к рассмотрению.

4.10. Состав Кадровой комиссии формируется приказом ректора ТГТУ.

4.11.Степень успешности работы члена кадрового резерва за год оценивается Кадровой комиссией ТГТУ при рассмотрении индивидуальных итоговых отчетов (мероприятия и достижения, рейтинг за отчетный год) членов КР ТГТУ. Отчеты представляются первому проректору.

4.12. Досрочное исключение из состава КР ТГТУ может производиться по решению ректора ТГТУ в следующих случаях:

4.12.1. увольнение с педагогической или научной должности ТГТУ (включая переход на работу по совместительству);

4.12.2. переход на работу на неполную занятость (для преподавателей и научных работников);

4.12.3. нарушения Правил внутреннего трудового распорядка ТГТУ и других законодательных, локальных нормативных актов ТГТУ.

4.13. На период нахождения работника более 4-х месяцев в длительной командировке, в отпуске по уходу за ребенком или творческом отпуске, пребывание в кадровом резерве прекращается на срок, соответствующий длительности командировки или отпуска. Работник исключается из кадрового резерва с момента начала отпуска/командировки, что оформляется приказом ректора.

4.13.1. После окончания отпуска/командировки за работником сохраняется право возобновить пребывание в кадровом резерве, если на момент подачи заявки на возобновление пребывания в кадровом резерве работнику не более 35 лет для категорий

«Группа подготовки доцентов», «Группа подготовки научного персонала» и не более 40 лет для категорий «Группа подготовки профессоров» и «Группа административно-управленческого резерва».

4.13.2. Основанием для внеконкурсного зачисления в кадровый резерв в таком случае служит личное заявление работника, согласованное с руководителем структурного подразделения, в котором работает работник, поданное первому проректору в течение календарного года после выхода из отпуска/прибытия из командировки.

4.13.3. Информация о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, творческом отпуске или длительной командировке, должна предоставляться членом кадрового резерва первому проректору не позднее, чем за 10 календарных дней до начала отпуска или командировки в виде служебной записки на имя первого проректора.

4.14. Нахождение члена кадрового резерва в отпуске по любым основаниям сроком менее 4-х месяцев не является основанием для его исключения/приостановления пребывания в кадровом резерве.

4.15. В случае увольнения работника с педагогической или научной должности в ТГТУ, а также перехода на работу по совместительству (для преподавателей), или перехода с полной занятости на неполную (для преподавателей и научных работников), член кадрового резерва обязан сообщить об этом первому проректору. В данном случае первый проректор инициирует исключение данного работника из кадрового резерва.

4.16. Наряду с документацией, представленной от подразделений, первый проректор готовит к рассмотрению Кадровой комиссией отчеты о работе с кадровым резервом на основании индивидуальных отчетов членов кадрового резерва о результатах своей работы за год.

4.17. Заседание Кадровой комиссии проводится после окончания сбора документов от подразделений в заранее обозначенный срок.

4.18. Заседание Кадровой комиссии проводится в закрытом режиме.

4.19. На заседании Кадровой комиссии:

4.19.1. принимается решение о зачислении/отклонении кандидатур в соответствующую группу КР ТГТУ, выдвинутых руководителями к зачислению в кадровый резерв;

4.19.2. проводится оценка отчета о работе с кадровым резервом.

4.20. Все решения Кадровой комиссии принимаются большинством голосов.

4.21. Результаты рассмотрения заявок и годового отчета отражаются в протоколе заседания Кадровой комиссии за подписью всех ее членов.

4.22. На основе протокола заседания Кадровой комиссии издается приказ ректора ТГТУ, которым утверждается состав кадрового резерва на следующий год.

## **V. ОЗНАКОМЛЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ЛИЦ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ЗАСЕДАНИЯ КАДРОВОЙ КОМИССИИ**

5.1. Результаты заседания Кадровой комиссии публикуются строго после издания приказа ректора ТГТУ о составе кадрового резерва.

5.2. Результатом заседания Кадровой комиссии является:

5.2.1. публичная информация, доступная для ознакомления всем заинтересованным лицам: состав работников, вновь зачисленных в кадровый резерв (Ф.И.О., должность, структурное подразделение, группа кадрового резерва);

5.3. Публичная информация о результатах заседания Кадровой комиссии распространяется первым проректором по следующим каналам:

-в письмах сотрудникам, впервые зачисленным в кадровый резерв;

-в письмах руководителям, выдвигавшим кандидатуры от структурных подразделений;

-публикуется на сайте ФГБОУ ВО «ТГТУ» в разделе «Кадровый резерв».

5.4. Ежегодно не позднее 1 марта текущего учебного года Кадровая комиссия Университета информирует Ученый совет ТГТУ о состоянии и результатах работы с кадровым резервом.

## **6. МЕХАНИЗМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЧЛЕНОВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ**

6.1. Членам кадрового резерва обеспечиваются возможности для повышения профессионального и квалификационного уровня с помощью специальных мер поддержки и в рамках мероприятий и программ ТГТУ.

6.2. К специальным мерам поддержки членов кадрового резерва, реализуемым в течение периода нахождения в группе, относятся:

6.2.1. для категории «Группа подготовки научного персонала» - участие в научно-исследовательских коллективах, в профильных повышениях квалификации;

6.2.2. для категории «Группа подготовки профессоров» - стажировки (от 1 до 3 месяцев) и участие в профильных программах повышения квалификации;

6.2.3. для категорий «Группа подготовки доцентов» и «Группа подготовки профессоров» – возможность учета работы в кадровом резерве при планировании индивидуального плана работы;

6.2.4. для категории «Группа административно-управленческого резерва» возможность замещения вакантных управленческих должностей.

6.3. Членство в КР ТГТУ может учитываться в качестве дополнительного критерия при решении следующих вопросов:

6.3.1. отбор на магистерские программы и программы PhD в отечественных и зарубежных университетах (в том числе, на программы двойных дипломов ТГТУ и в зарубежных университетах-партнерах);

6.3.2. рекомендация в аспирантуру ТГТУ;

6.3.3. рекомендация в докторантуру ТГТУ;

6.3.4. предоставление творческих отпусков (для преподавателей и научных работников);

6.3.5. отбор на научные стажировки, конференции, летние школы, курсы повышения квалификации.

6.4. Критериями оценки эффективности работы с категориями «Группа подготовки доцентов», «Группа подготовки научного персонала» являются:

6.4.1. продолжение трудовых отношений с преподавателями и научными работниками;

6.4.2. высокая публикационная активность в течение срока пребывания в составе кадрового резерва.

6.5. Критериями оценки эффективности работы с категорией «Группа подготовки профессоров» являются:

- 6.5.1. наличие и качество научных публикаций;
- 6.5.2. победы в научных и иных профессиональных конкурсах;
- 6.5.3. подготовка к защите/защита докторской диссертации, подготовка аспирантов;
- 6.5.4. участие в программах длительных стажировок и результаты стажировок.

6.6. Критериями оценки эффективности работы с категорией «Группа административно-управленческого резерва» являются:

- 6.6.1. последующее должностное продвижение кандидата;
- 6.6.2. наличие и качество научных публикаций.

## **7. ФИНАНСОВАЯ ПОДДЕРЖКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

7.1. Порядок и размер финансирования стимулирующих выплат утверждаются Положением о премировании (установлении поощрительных выплат) и Положением об оплате и стимулировании труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Тамбовский государственный технический университет».

7.2. Для организации обучения по магистерским программам и программам PhD в зарубежных университетах ТГТУ оказывает членам группы КР поддержку в поиске средств целевых грантов из международных и российских фондов, а также в привлечении льготных образовательных кредитов.