



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
ВГТУ профсоюза РНОиН РФ

С.А. Анрипов

«___» _____ 2016 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации ВГАСУ профсоюза РНОиН РФ

В.И. Королев

_____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора ВГТУ


С.А. Колодяжный

«___» _____ 2016 г.

Система менеджмента качества

ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ

Воронеж 2016

	ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ	П 4.02.05 – 2016
	ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ	

1 РАЗРАБОТАНО рабочей группой.


2 ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ главный юрист Ю.В. Строкова

3 УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ приказом и.о. ректора ВГТУ
от 30.09.2016 № 07–01.18–0 П

С УЧЕТОМ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПРОФКОМА ВГТУ
от 08.09.2016 , протокол № 26

С УЧЕТОМ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПРОФКОМА ВГАСУ
от 28.09.2016 , протокол № 16

4 ВВОДИТСЯ ВПЕРВЫЕ

	ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ	П 4.02.05 – 2016
	ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ	

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение о кадровом резерве ВГТУ регламентирует вопросы формирования системы резерва кадров для выдвижения на руководящие должности административно-управленческого и научно-педагогического персонала в ВГТУ.

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37, приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», Уставом и Коллективным договором ВГТУ, иными локальными нормативными актами университета.

1.3 В настоящем Положении используются следующие термины:


1.3.1 **кадровый резерв:** Специально сформированная в установленном порядке группа высококвалифицированных специалистов и руководителей в возрасте от 25 до 45 лет, отвечающих требованиям и компетенциям, предъявляемым к должности, достигших положительных результатов в своей сфере деятельности и обладающих профессиональными, личностными и общекультурными качествами, свидетельствующими о высокой деловой репутации с целью замещения вакантных должностей и выдвижения на новые руководящие должности научно педагогического и административно-управленческого персонала;

1.3.2 **компетенции:** Деловые и личные качества работника, необходимые для выполнения работы в соответствии с должностными обязанностями;

1.3.3 **деловая репутация:** Кандидата (претендента) - это мнение Университета в лице уполномоченных должностных лиц и органов управления о профессиональных, личностных и общекультурных качествах лица, претендующего на включение в кадровый резерв, сформированных на прежнем месте работы;

1.3.4 **резервист:** Работник университета, который включен в состав кадрового резерва решением Комиссии;

1.3.5 **план развития:** Программа мероприятий, включающая перечень действий работника, его руководителя, иного должностного лица, направленных

	ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ	П 4.02.05 – 2016
	ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ	

на повышение уровня компетенций, карьерный рост работника.

1.4 Целью формирования кадрового резерва в университете является:

- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров;
- пополнение руководящего научно-педагогического и административно-управленческого состава ВГТУ;
- повышение качества подготовки резерва;
- сохранение принципа преемственности в университете;
- укрепление корпоративной культуры ВГТУ;
- повышение мотивации сотрудников ВГТУ к профессиональному росту и к участию в развитии университета;
- планомерное замещение руководящих должностей за счет внутренних ресурсов университета;
- своевременное замещение вакансий;
- ротация кадров;
- повышение конкурентоспособности университета на рынке образовательных услуг.


1.5 Принципы работы с кадровым резервом университета:

- актуальность - потребность в замещении должностей должна быть реальной;
- добровольность - резерв формируется из работников, имеющих заинтересованность в своем развитии и достижении карьерной цели;
- гласность - информация для лиц, включенных в кадровый резерв, для потенциальных кандидатов, а также о замещаемых должностях и предполагаемых позициях должна быть открытой;
- объективность в подборе и зачислении в резерв;
- соответствие кандидата должности и типу резерва - требования к квалификации кандидата при работе в определенной должности;
- централизованное формирование и использование кадрового резерва;
- обновление кадрового резерва;
- равенство возможностей для профессионального роста.

1.6 Кадровый резерв университета ведется кадровой службой университета.

1.7 Количество кандидатов, включенных в кадровый резерв, не ограничивается. Кандидат вправе состоять в кадровом резерве для замещения нескольких должностей.

1.8 Источниками финансового и материально-технического обеспечения мероприятий по работе с кадровым резервом и поддержки претендентов являются бюджетные и внебюджетные средства университета, различные исследовательские и образовательные проекты, доходы от научно-исследовательской и инновационной деятельности, иные, не запрещенные действующим законодательством, источники.

	ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ	П 4.02.05 – 2016
	ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ	

1.9 Ответственность за организацию работы по формированию и подготовке кадрового резерва, соблюдение установленных правил работы, сохранность документов, содержащих персональные данные сотрудников, возлагается на начальника кадровой службы.

1.10 Ответственность за организацию работы с кадровым резервом в своем подразделении возлагается на руководителей структурных подразделений университета.

2 Порядок формирования кадрового резерва

2.1 Ежегодно не позднее 1 ноября кадровая служба университета определяет должности, на которые необходимо сформировать кадровый резерв.

2.2 Кадровый резерв формируется с учетом требований профессиональных стандартов и (или) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37.

2.3 Приказ о формировании кадрового резерва с указанием должностей, на которые объявляется резерв, утверждается ректором.

2.4 Проект приказа готовит кадровая служба.

2.5 В приказе оговаривается срок для представлений для участия в конкурсе на включение в кадровый резерв.


2.6 Правом выдвижения кандидатов в кадровый резерв обладают ректор, проректоры, руководители структурных подразделений, аттестационная комиссия ВГТУ.

2.7 На одну позицию может быть выдвинуто несколько кандидатов.

2.8 При отборе кандидатов на включение в кадровый резерв учитываются:

- соответствие квалификационным требованиям и (или) компетенции планируемой к замещению должности;
- знание нормативных правовых актов, локальных актов Университета по предполагаемому направлению деятельности;
- уровень профессиональной компетентности;
- стаж и опыт работы в университете;
- деловые и личные качества работника;
- возраст;
- факты привлечения работника к дисциплинарной, административной, уголовной ответственности в период работы в университете.

Вышеперечисленные требования к кандидатам, включаемым в состав кадрового резерва, не являются исчерпывающими и предполагают дифференцированный подход к оценке их деловых и моральных качеств.

	ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ	П 4.02.05 – 2016
	ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ	

Прохождение кандидатом профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки по предполагаемому направлению деятельности за последние пять лет является преимущественным основанием для включения в кадровый резерв.

2.9 Лица, указанные в п. 2.6. Положения, подписывают представление на кандидата для включения его в кадровый резерв с оценкой профессиональных компетенций и личных качеств.

2.10 Кандидат в кадровый резерв представляет в кадровую службу:

- личное заявление с согласием на участие в конкурсе в свободной форме;
- предложения (проект) по развитию структурного подразделения, направления деятельности.

2.11 Отбор кандидатов для включения в кадровый резерв проводится на заседании Комиссии по кадровому резерву (далее - Комиссия), персональный состав и срок полномочий которой утверждается приказом ректора.

2.12 В состав Комиссии входят: первый проректор, проректор по науке и инновациям, начальник кадровой службы и при необходимости представители других подразделений ВГТУ.

2.13 Решение о включении кандидата в кадровый резерв принимается большинством голосов от общего числа членов, при кворуме 2/3 от списочного состава членов Комиссии и оформляется протоколом, который подписывает председатель и секретарь Комиссии.

2.14 Список кандидатов на включение в кадровый резерв формируется кадровой службой на основании решения Комиссии.

2.15 Список лиц, рекомендованных в кадровый резерв, утверждается приказом ректора университета.


2.16 Список лиц, состоящих в кадровом резерве, ежегодно пересматривается, как правило, в начале календарного года.

2.17 Информация о движении кадрового резерва ведется кадровой службой по установленной форме.

3 Организация работы с кадровым резервом

3.1 Подготовка, переподготовка и повышение квалификации резерва строится на принципах системности, обязательности, адаптируемости, перспективности, дифференцированного подхода.

3.2 Основной целью переподготовки и повышения квалификации работников, включенных в состав кадрового резерва, является приобретение знаний в области теории и практики управления, экономики, права, педагогики; совершенствование управленческих умений и навыков, позволяющих эффективно и результативно выполнять обязанности руководителя.

	ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ	П 4.02.05 – 2016
	ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ	

3.3 Задачей развития лиц, состоящих в резерве, является повышение показателей их труда в части тех должностных обязанностей, которые они исполняют в настоящее время и подготовка к более ответственной работе в будущем.

Применяются две основные формы развития: обучающие и практические.

3.4 Обучающие формы развития резервистов направлены на приобретение новых профессиональных знаний. К ним относятся:

- самообучение;
- получение высшего образования по программам магистратуры и подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре;
- дополнительное профессиональное обучение по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки.

3.5 Практические формы развития персонала включают:

- получение опыта в результате своей повседневной работы;
- повышение квалификации на рабочем месте;
- консультации различных работников, разрешение реальных проблем в работе;
- наставничество;
- тренинги (овладение практическими навыками работы);
- передача опыта руководителями;
- перевод работника, состоящего в кадровом резерве, на другие вакантные должности с целью приобретения им необходимых навыков и знаний;
- участие в работе временных рабочих групп;
- работа над групповыми и индивидуальными проектами;
- участие в семинарах, выставках, конференциях.


3.6 Зачисленный в резерв участник имеет право:

- первоочередного направления на переподготовку, повышение квалификации, стажировку в лучших вузах страны и за рубежом в порядке, предусмотренном локальными актами университета;
- исполнение в установленном порядке обязанностей временно отсутствующего вышестоящего должностного лица (по рекомендуемой должности), а также руководящих работников, должности которых являются вакантными.

3.7 Лица, включенные в кадровый резерв, имеют преимущественное право при переводе на вакантную должность административно-управленческого персонала в случае, если они к моменту перевода на должность обладают необходимыми профессиональными и иными качествами, определенными для данной должности.

Замещение руководящих должностей научно-педагогического состава производится по результатам конкурсного отбора (выборов) в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами университета.

3.8 Включение сотрудника в резерв руководящих должностей научно-

	ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ	П 4.02.05 – 2016
	ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ	

педагогического и административно-управленческого персонала не является безусловным основанием для назначения его на рекомендуемую должность или на другую руководящую должность.

3.9 Срок пребывания сотрудника в резерве руководящих должностей определяется практической целесообразностью и перспективой их служебного продвижения.

4 Оценка лиц, состоящих в резерве, порядок пересмотра и пополнения резерва

4.1 С целью актуализации кадрового резерва Комиссия ежегодно проводит анализ состава и оценку резерва.

4.2 В процессе анализа и оценки резервистов рассматривается профессиональный уровень подготовки каждого работника, опыт его работы, возраст и другие данные, определяются его способности и потенциальные возможности работать с людьми и руководить коллективом, степень подготовленности к выдвижению на руководящую работу.


4.3 Оценка резервистов осуществляется при помощи следующих методов:

- проведение индивидуального собеседования с кандидатом;
- проверка профессиональных и деловых качеств кандидата с использованием любых не противоречащих законодательству Российской Федерации методов оценки профессиональных знаний, умений и личностных качеств кандидатов, включая анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности;

- получение отзывов руководителя структурного подразделения о работе резервиста;
- изучение проекта по улучшению деятельности;
- изучение материалов личного дела и др.

4.4 Лица, включенные в кадровый резерв, подлежат исключению из него на основании решения Комиссии по кадровому резерву, принимаемому большинством голосов от общего числа членов, при кворуме 2/3 от списочного состава членов Комиссии и оформляется протоколом, в случае:

- назначения резервиста на рекомендуемую должность;
- самоотвода;
- несоответствия качеств резервиста требованиям, предъявляемым к должности;
- в связи с неудовлетворительными показателями работы;
- по результатам аттестации;
- по состоянию здоровья;
- в случае нарушения трудовой дисциплины.

	ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ	П 4.02.05 – 2016
	ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ	

4.5 Исключение лиц из списка резерва производится приказом ректора.



ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ

ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ

П 4.02.05 – 2016



ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ

ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ВГТУ

П 4.02.05 – 2016