

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

**МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ»**

«УТВЕРЖДАЮ»



**Ректор, председатель
Ученого совета РТСУ**

**Н.Н.Салихов
2018 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ В РТСУ**

*Решение Ученого совета РТСУ
от 03 октября 2018 года, протокол №1*

Душанбе – 2018

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Республики Таджикистан, Устава межгосударственного образовательного учреждения высшего образования «Российско-Таджикский (Славянский) университет» (далее – Университет, РТСУ) и других локальных нормативных актов РТСУ.

1.2. Кадровый резерв (далее – КР РТСУ) – это группа сотрудников РТСУ, прошедших предварительный отбор для профессиональной переподготовки, повышения квалификации с целью замещения вакантных должностей и выдвижения на новые должности профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого и научного персонала РТСУ.

1.3. Целью создания КР РТСУ является пополнение профессорско-преподавательского состава РТСУ молодыми преподавателями и научными сотрудниками; профессиональный рост и академическое развитие молодых преподавателей и исследователей; замещение вакантных административно-управленческих должностей; укрепление корпоративной культуры РТСУ; индивидуальное планирование академической карьеры молодыми преподавателями и научными работниками.

1.4. Наличие кадрового резерва позволяет:

1.4.1. выявлять наиболее профессионально подготовленных и перспективных молодых ученых, педагогов и управленцев для работы в Университете;

1.4.2. заранее, на плановой основе, по утвержденной программе готовить кандидатов на вакантные, в том числе вновь создаваемые должности;

1.4.3. эффективно организовать подготовку специалистов и руководителей, включенных в кадровый резерв;

1.4.4. создавать условия для закрепления молодых талантливых ученых, педагогов и управленцев в университете;

1.4.5. использовать подготовленный резерв кадров на различных направлениях и уровнях работы.

1.5. Настоящее Положение определяет порядок формирования и функционирования КР РТСУ.

1.6. Деятельность КР РТСУ строится на следующих основных принципах:

1.6.1. профессионализм и компетентность сотрудников, включенных в КР РТСУ, выполнение ими обязательств перед РТСУ;

1.6.2. создание условий для профессионального роста сотрудников, включенных в КР РТСУ;

1.6.3. равный доступ и добровольность участия в конкурсе для включения в КР РТСУ;

1.6.4. открытость в работе КР РТСУ.

1.7. Организацию работ с КР РТСУ осуществляет отдел кадров. Отдел кадров в рамках организации работ по кадровому резерву выполняет следующее:

1.7.1. поиск и формирование базы данных лиц, которые могут быть рекомендованы к занятию вакантных должностей профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), административно-управленческого персонала (далее – АУП), научных сотрудников (далее – НС) в РТСУ;

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

1.7.3. разработка рекомендаций по проведению процедур конкурсного отбора на должности ППС, АУП и НС Университета;

1.7.4. формирование плана мероприятий повышения квалификации участников кадрового резерва РТСУ на текущий год и его реализация;

1.7.5. разработка и утверждение индивидуальной программы обучения лиц, включенных в КР РТСУ;

1.7.6. подготовка и корректировка индивидуальных планов участников кадрового резерва и контроль за выполнением плановых мероприятий;

1.7.7. подготовка документов по каждому потенциальному участнику, необходимых для работы Кадровой комиссии РТСУ;

1.7.8. информирование ректора РТСУ о состоянии кадрового резерва, планах и результатах деятельности КР РТСУ;

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

1.8. В рамках работы с КР РТСУ, направленной на приоритетное информационное обеспечение, повышение квалификации, и формирование корпоративной культуры участников КР РТСУ, ежегодно в январе месяце формируется план работ КР РТСУ на текущий год, который утверждается ректором.

II. КРИТЕРИИ ОТБОРА КАНДИДАТОВ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

2.1. Кадровый резерв РТСУ включает четыре категории:

2.1.1. «Группа подготовки доцентов» (группа ПД), сотрудники, отбираемые из числа молодых преподавателей, работающих в РТСУ;

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

2.1.3. «Группа административно- управленческого резерва» (группа АУР), сотрудники, успешно проявившие себя при выполнении административной работы и имеющих потенциал развития управленческих компетенций;

2.1.4. «Группа подготовки научного персонала» (группа ПНП), сотрудники, отбираемые из числа молодых работников, работающих в структурных подразделениях на самофинансировании, в составе которых есть научные работники (далее,- Лаборатория) на научных должностях не менее 24 мес.

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

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

2.2.2. работа на преподавательской должности в РТСУ.

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

2.3.1. работа на преподавательской должности в РТСУ на полной ставке;

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

2.3.3. наличие ученой степени кандидата наук или Ph.D. зарубежного университета.

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

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

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

2.4.3. высокий уровень знания иностранных языков;

2.4.4. готовность кандидата к продолжению преподавательской работы в РТСУ на полной ставке.

2.5. Кандидаты в кадровый резерв по категории «Группа административно-управленческого резерва» отбираются сотрудники, успешно проявившие себя при выпол-

нении административной работы и имеющих потенциал развития управленческих компетенций, а также отвечающие следующим требованиям:

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

2.5.2. опыт работы в должностях АУП либо в должностях заведующих кафедрами, заведующих научными лабораториями.

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

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

2.6.2. работа на должности научных работников в научно-учебных лабораториях РТСУ.

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

2.7.1. успешное выполнение индивидуального учебного плана (для магистрантов, аспирантов);

2.7.2. 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;

2.7.3. наличие опыта преподавательской работы.

III. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СОСТАВА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА, ПОРЯДОК ОТЧЕТНОСТИ И РОТАЦИЯ СОСТАВА ГРУППЫ

3.1. Кандидаты на включение в кадровый резерв в категории «Группа подготовки доцентов» и «Группа подготовки профессоров» выдвигаются кафедрами. Представление на кандидата (служебная записка) с обоснованием выдвижения подписывается заведующим кафедрой.

3.2. Каждая кафедра, может выдвинуть по одному кандидату из числа аспирантов, ассистентов, преподавателей в категории «Группа подготовки доцентов» и по одному кандидату из числа преподавателей, работающих на полной ставке, в категорию «Группа подготовки профессоров». При наличии на кафедре десяти и более работников из числа профессорско-преподавательского состава, работающих в РТСУ на полную ставку, кафедра может выдвинуть по два кандидата в категории «Группа подготовки доцентов» и «Группа подготовки профессоров».

3.3. Ученый совет университета принимает решение о выдвижении кандидатур на включение в кадровый резерв по категориям «Группа подготовки доцентов» и «Группа подготовки профессоров». Решение ученого совета университета утверждается ректором университета.

3.4. Кандидаты на включение в кадровый резерв по категории «Группа административно-управленческого резерва» выдвигаются структурными подразделениями, администрацией РТСУ, а также возможно самовыдвижение кандидатов. Официальным документом, подтверждающим факт выдвижения сотрудника, является служебная записка за подписью руководителя подразделения, либо подписью кандидата в случае самовыдвижения.

3.5. Кандидаты на включение в кадровый резерв по категории «Группа подготовки научного персонала» выдвигаются Лабораториями РТСУ. Представление на кандидата (служебная записка) с обоснованием выдвижения подписывается руководителем научно-учебной лаборатории РТСУ.

3.6. Каждая Лаборатория может выдвинуть по одному кандидату в категорию «Группа подготовки научного персонала».

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

3.8. До 20 ноября соответствующего года в отдел кадров в бумажном и электронном виде подается перечень документов кандидатов в кадровый резерв Университета:

3.8.1. форма анкеты кандидата;

3.8.2. индивидуальный план кандидата;

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

3.8.4. выписка из протокола заседания ученого совета университета с перечнем сотрудников подразделения, рекомендованных к зачислению / продлению пребывания в кадровом резерве;

3.9. Документы, оформленные с нарушением требований настоящего Положения, либо поданные после окончания срока представления пакета документов, не принимаются.

3.10. По окончании сбора пакета конкурсной документации от подразделений отдел кадров производит оценку заявок на соответствие формальным критериям и готовит представленные документы от подразделений к рассмотрению Кадровой комиссией.

3.11. Состав Кадровой комиссии формируется приказом ректора МОУ ВО «РТСУ».

3.12. Член кадрового резерва может находиться в составе одной категории в течение не более 24 месяцев (при условии принятия решения Кадровой комиссией РТСУ о продлении срока пребывания в группе на второй год) и автоматически выбывает из соответствующей категории по истечении этого срока. При этом он сохраняет право на включение в другие категории кадрового резерва.

3.13. Решение о продлении срока пребывания в кадровом резерве на второй год принимается Кадровой комиссией РТСУ на основании:

3.13.1. решения Ученого совета университета;

3.13.2. служебной записки руководителя Лаборатории (для категории «Группа подготовки научного персонала»);

3.13.3. информации, содержащейся в индивидуальном годовом отчете и индивидуальном плане на следующий год члена группы.

3.14. При рассмотрении вопроса о продлении срока пребывания в кадровом резерве на второй год не учитываются следующие ограничения:

3.14.1. возрастные ограничения, указанные в п.п. 2.2.1, 2.3.2, 2.5.1, 2.6.1 настоящего Положения.

3.15. Если Кадровая комиссия РТСУ принимает решение не продлевать срок пребывания члена в кадровом резерве, выбывший член кадрового резерва не имеет права снова подавать заявку в ту же категорию, из которой он выбыл, а также в течение 24 месяцев рекомендоваться в другие категории кадрового резерва.

3.16. Степень успешности работы члена кадрового резерва за год оценивается Кадровой комиссией РТСУ при рассмотрении индивидуальных планов на текущий год и индивидуальных итоговых отчетов членов группы.

3.17. Досрочное выбытие из состава кадрового резерва может производиться по решению ректора РТСУ в следующих случаях:

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

3.17.2. переход на работу на неполную ставку (для преподавателей и научных работников);

3.17.3. нарушения Правил внутреннего распорядка РТСУ.

3.18. На период нахождения работника более 4-х месяцев в длительной командировке, в отпуске по уходу за ребенком или творческом отпуске более 3-х месяцев, пребывание в кадровом резерве прекращается на срок, соответствующий длительности командировки или отпуска. Работник выбывает из кадрового резерва с момента начала отпуска, что оформляется приказом ректора.

3.19. После окончания отпуска или длительной 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» или не более 40 лет для категории «Группа подготовки профессоров».

3.20. Основанием для внеконкурсного зачисления в кадровый резерв в таком случае служит личное заявление работника, согласованное с руководителем структурного подразделения, в котором работает работник, поданное в отдел кадров в течение календарного года после выхода из отпуска.

3.21. Информация об отпуске по уходу за ребенком, творческом отпуске или длительной командировке, должна предоставляться членом кадрового резерва в отделе кадров не позднее, чем за 10 календарных дней до начала отпуска или командировки в виде служебной записки на имя первого проректора по бизнес образованию и специальным проектам.

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

3.23. В случае увольнения с педагогической или научной должности РТСУ, а также перехода на работу по совместительству (для преподавателей), или перехода с полной ставки на неполную (для преподавателей и научных работников), член кадрового резерва обязан сообщить об этом в отдел кадров. В данном случае отдел кадров инициирует выбывание данного работника из кадрового резерва.

3.24. Ежегодно члены кадрового резерва до 1 ноября соответствующего года представляют краткий индивидуальный отчет о результатах своей работы в кадровом резерве за год в отдел кадров.

3.25. Наряду с документацией, представленной от подразделений, отдел кадров готовит к рассмотрению Кадровой комиссией отчеты о работе с кадровым резервом на основании индивидуальных отчетов членов кадрового резерва о результатах своей работы в рамках кадрового резерва за год.

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

3.27. Заседание Кадровой комиссии проводится в закрытом режиме.

3.28. На заседании Кадровой комиссии:

3.28.1. принимается решение о зачислении/отклонении кандидатур в группу высокого профессионального потенциала, выдвинутых руководителями к зачислению в кадровый резерв;

3.28.2. принимается решение о продлении пребывания в кадровом резерве действующих участников, рекомендованных руководителями к продлению;

3.28.3. производится оценка годовых отчетов руководителей структурных подразделений о работе с кадровым резервом.

3.29. Все решения Кадровой комиссии принимаются простым большинством голосов.

3.30. Результаты рассмотрения заявок и годовых отчетов от подразделений отражаются в протоколе заседания Кадровой комиссии за подписью всех ее членов.

3.31. На основе протокола заседания Кадровой комиссии издается приказ ректора МОУ ВО «РТСУ», которым утверждается состав членов кадрового резерва на следующий год.

IV. ОЗНАКОМЛЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ЛИЦ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ЗАСЕДАНИЯ КАДРОВОЙ КОМИССИИ

4.1. Результаты заседания Кадровой комиссии публикуются строго после издания приказа ректора МОУ ВО «РТСУ» о составе кадрового резерва.

4.2. Результатом заседания Кадровой комиссии является:

4.2.1. публичная информация, доступная для ознакомления всем заинтересованным лицам:

- состав сотрудников, вновь зачисленных в кадровый резерв (Ф.И.О., должность, структурное подразделение, группа кадрового резерва);
- состав членов кадрового резерва, продляющих пребывание в группе (Ф.И.О., должность, структурное подразделение, группа кадрового резерва);

4.3. Публичная информация о результатах заседания Кадровой комиссии распространяется отделом кадров по следующим каналам:

- в письмах сотрудникам, впервые зачисленным в кадровый резерв либо рекомендованных к продлению;
- в письмах руководителям, выдвигавшим кандидатуры от структурных подразделений;
- публикуется на сайте МОУ ВО «РТСУ» в разделе «Кадровый резерв».

4.4. Ежегодно не позднее 1 марта Кадровая комиссия Университета информирует ученый совет РТСУ о состоянии и результатах работы с кадровым резервом.

V. МЕХАНИЗМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЧЛЕНОВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

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

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

5.2.1. для категории «Группа подготовки научного персонала» - установление стимулирующих выплат;

5.2.2. для категории «Группа подготовки профессоров» - стажировки (от 1 до 3 месяцев) и участие в программах повышения квалификации в ведущих мировых университетах и исследовательских центрах;

5.2.3. для категорий «Группа подготовки доцентов» и «Группа подготовки профессоров» – возможность учета работы в кадровом резерве при планировании организационно-методической работы в соответствии с положением по планированию и учету педагогической нагрузки;

5.2.4. для категорий «Группа подготовки доцентов» и «Группа подготовки профессоров» – возможность участия в Программе учебных и научных ассистентов;

5.2.5. для категории «Группа административно-управленческого резерва» возможность замещения вакантных должностей;

5.2.6. для всех категорий – участие в специальных мероприятиях, организованных для кадрового резерва: семинарах, курсах, конкурсах, тренингах и выездных школах, нацеленных на обсуждение стратегических целей и задач РТСУ, развитие профессиональных и организационных навыков, подготовку к преподавательской деятельности и занятию более высоких академических должностей.

5.3. Членство в КР РТСУ может учитываться в качестве дополнительного критерия при решении следующих вопросов:

5.3.1. отбор на магистерские программы и программы PhD в зарубежных университетах (в том числе, на программы двойных дипломов РТСУ и зарубежных университетов-партнеров);

5.3.2. рекомендация в аспирантуру РТСУ;

5.3.3. рекомендация в докторантуру РТСУ;

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

5.3.5. отбор на научные стажировки, конференции, Летние школы, курсы повышения квалификации.

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

5.4.1. продолжение трудовых отношений с молодыми преподавателями и научными работниками;

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

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

5.5.1. наличие и качество научных публикаций;

5.5.2. победы в научных и иных профессиональных конкурсах;

5.5.3. подготовка к защите/защита докторской диссертации;

5.5.4. участие в программах длительных стажировок и результаты стажировок.

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

5.6.1. последующее должностное продвижение кандидата;

5.6.2. наличие и качество научных публикаций.

5.7. После успешного завершения пребывания в кадровом резерве, член группы сохраняет право получать информацию о проектах, участвовать в мероприятиях, организованных для кадрового резерва, а также участвовать в специальных конкурсах для группы (если иное не указано в положениях и порядках проведения конкурсов для кадрового резерва, приказах о мероприятиях по повышению квалификации).

VI. ФИНАНСОВАЯ ПОДДЕРЖКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

6.1. Порядок и размер финансирования стимулирующих выплат утверждаются положением о порядке установления стимулирующих выплат в Российско-Таджикском (Славянском) университете.

6.2. Для организации обучения на магистерских программах и программах PhD в зарубежных университетах отдел грантов РТСУ оказывает членам группы поддержку в поиске средств целевых грантов из международных и российских фондов, а также в привлечении льготных образовательных кредитов.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся путем составления положения в новой редакции либо оформления изменений (дополнений) в виде приложений к настоящему Положению на основе решения Ученого совета РТСУ и доводятся до сведения исполнителей и заинтересованных должностных лиц вуза.

7.2. Оригинал настоящего Положения хранится в Секретариате Ученого совета РТСУ.