

Приложение
к приказу НИУ ВШЭ
от 18.04.2011 № 6.18.1-06/1804-06

УТВЕРЖДЕНО
ученым советом НИУ ВШЭ
протокол от 25.03.2011 № 23

ПОЛОЖЕНИЕ

о группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с уставом Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (далее по тексту НИУ ВШЭ), Концепцией формирования кадрового преподавательского резерва в ГУ-ВШЭ, принятой ученым советом ГУ-ВШЭ 27 февраля 2006 г., и устанавливает порядок формирования группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) НИУ ВШЭ и реализации мер по поддержке этой группы.

II. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СОЗДАНИЯ ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

2.1. Цель создания группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) – пополнение профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ молодыми преподавателями и научными работниками, закрепление их в НИУ ВШЭ, профессиональный рост и академическое развитие молодых преподавателей и исследователей, укрепление корпоративной культуры НИУ ВШЭ, индивидуальное планирование академической карьеры молодыми преподавателями и научными работниками.

2.2. Создание группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) направлено на решение следующих задач:

2.2.1. отбор лучших студентов и аспирантов и их подготовка к преподавательской и научной деятельности в НИУ ВШЭ;

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

2.2.3. адаптация в НИУ ВШЭ новых молодых преподавателей и научных работников.

III. КРИТЕРИИ ОТБОРА КАНДИДАТОВ В ГРУППУ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

3.1. Группа высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) включает четыре категории:

3.1.1. «*Будущие преподаватели*», отбираемые из числа лучших студентов и аспирантов, наиболее перспективных с точки зрения будущей академической работы;

3.1.2. «*Новые преподаватели*», отбираемые из числа молодых преподавателей, работающих в НИУ ВШЭ менее 24 мес. на момент передачи документов на вступление в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

3.1.3. «*Будущие профессора*», отбираемые из числа лучших молодых преподавателей, наиболее перспективных с точки зрения профессионального развития в педагогической и научной сферах;

3.1.4. «*Новые исследователи*», отбираемые из числа молодых работников, работающих в научно-учебных лабораториях и научных институтах НИУ ВШЭ на научных должностях менее 24 мес.

3.2. При отборе кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Будущие преподаватели*» главным критерием является перспективность кандидата для занятия преподавательской должности в НИУ ВШЭ и соответствующая готовность кафедры принять студента или аспиранта на работу в качестве преподавателя на полную ставку после завершения обучения.

3.3. При отборе кандидатов по категории «*Будущие преподаватели*» используются следующие критерии:

3.3.1. высокая успеваемость в ходе обучения, в том числе уровень рейтинга (для студентов);

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

3.3.3. участие в исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: наличие публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, подготовка к поступлению в аспирантуру (для студентов), наличие заделов по диссертации на соискание звания кандидата наук (для аспирантов);

3.3.4. высокий уровень знания иностранных языков;

3.3.5. наличие опыта преподавательской деятельности;

3.3.6. готовность кандидата к преподавательской работе в НИУ ВШЭ на полную ставку после завершения обучения.

3.4. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Новые преподаватели*» должны отвечать следующим требованиям:

3.4.1. возраст до 30 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

3.4.2. работа на преподавательской должности в НИУ ВШЭ на полной ставке непрерывно в течение не более 24 месяцев с даты приема на преподавательскую должность до даты представления в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

3.5. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Будущие профессора*» должны отвечать следующим требованиям:

3.5.1. работа на преподавательской должности в НИУ ВШЭ на полной ставке;

3.5.2. возраст до 35 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

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

3.6. При отборе кандидатов в категорию «*Будущие профессора*» могут учитываться дополнительно следующие критерии:

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

3.6.2. участие в научно-исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: наличие и уровень научных публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, наличие задела по диссертации на соискание ученой степени доктора наук;

3.6.3. высокий уровень знания иностранных языков;

3.6.4. готовность кандидата к продолжению преподавательской работы в НИУ ВШЭ на полной ставке.

3.7. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Новые исследователи*» должны отвечать следующим требованиям:

3.7.1. возраст до 30 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

3.7.2. работа на должности научно-педагогических работников в научно-учебных лабораториях и научных институтах НИУ ВШЭ на полной ставке непрерывно в течение не более 24 месяцев с даты приема на научную должность до даты представления в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала.

3.8. При отборе кандидатов по категории «*Новые исследователи*» могут учитываться дополнительно следующие критерии:

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

3.8.2. 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 (для студентов), наличие заделов по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук (для аспирантов);

3.8.3. наличие опыта преподавательской работы, в т.ч. участие в программе «Учебные ассистенты».

IV. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СОСТАВА ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА): ВЫДВИЖЕНИЕ, УТВЕРЖДЕНИЕ КАНДИДАТОВ И ВЫБЫТИЕ ИЗ ГРУППЫ

4.1. Решение о включении кандидата в состав группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Новые преподаватели*», соответствующего критериям, указанным в п. 3.4. настоящего Положения, принимает декан факультета (в случае общеуниверситетских кафедр – заведующий кафедрой) без прохождения дополнительной процедуры выдвижения и рассмотрения, по факту трудоустройства на полную ставку на преподавательскую должность. Утвержденный список направляется в Управление академического развития для передачи в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ.

Ограничения по численности кандидатов в категории «*Новые преподаватели*» не устанавливаются.

4.2. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в категории «*Будущие преподаватели*» и «*Будущие профессора*» выдвигаются кафедрами НИУ ВШЭ или факультетами (в случае отсутствия кафедральной структуры). Представление на кандидата с обоснованием выдвижения подписывается заведующим кафедрой. Представление на кандидата от факультета, не имеющего в своем составе кафедр, подписывается деканом.

4.3. Каждая кафедра может выдвинуть по два кандидата из числа студентов и аспирантов в категории «*Будущие преподаватели*» и по два кандидата из числа преподавателей, работающих на полной ставке, в категории «*Будущие профессора*». При наличии на кафедре десяти и более работников профессорско-преподавательского состава, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку (с учетом внутренних совместителей), кафедра может выдвинуть по три кандидата в каждой из этих категорий.

4.4. Ученый совет факультета принимает решение о выдвижении кандидатур на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категориям «*Будущие преподаватели*» и «*Будущие профессора*» от факультета. Решение ученого совета факультета утверждается деканом. Кандидатуры от общеуниверситетских кафедр рассматриваются на заседании кафедры и утверждаются заведующим кафедрой.

4.5. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Новые исследователи*» выдвигаются научными институтами и научно-учебными лабораториями НИУ ВШЭ. Представление на кандидата с обоснованием выдвижения подписывается руководителем научного института и научно-учебной лаборатории НИУ ВШЭ.

4.6. Каждая научно-учебная лаборатория (далее по тексту НУЛ) может выдвинуть по три кандидата в категорию «*Новые исследователи*». При наличии в НУЛ десяти и более научных сотрудников в возрасте до 30 лет, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку (с учетом внутренних совместителей), НУЛ может выдвинуть четырех кандидатов.

4.7. Каждый научный институт (далее - Институт), не имеющий в своей структуре НУЛ, может выдвинуть по два кандидата в категорию «*Новые исследователи*». При наличии в Институте десяти и более научных сотрудников в возрасте до 30 лет, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку (с учетом внутренних совместителей), Институт может выдвинуть трех кандидатов.

4.8. Кандидатуры на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Новые исследователи*» рассматриваются руководителем НУЛ, Института и проректором, осуществляющим в соответствии с установленным в НИУ ВШЭ распределением полномочий руководство деятельностью по академическому развитию НИУ ВШЭ (далее по тексту – координирующий проректор).

4.9. Списки кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по всем категориям подаются в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ до 20 ноября соответствующего года. Общий состав группы проходит согласование на данной комиссии до 15 декабря и утверждается приказом ректора НИУ ВШЭ на один календарный год.

4.10. Член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) может находиться в составе одной категории в течение не более 24 месяцев (при условии принятия решения Кадровой комиссией ученого совета НИУ ВШЭ 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 группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

4.11. Решение о продлении срока пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) на второй год принимается Кадровой комиссией ученого совета НИУ ВШЭ (с участием представителя научного института НИУ ВШЭ) на основании решения ученого совета факультета и служебной записки декана факультета/заведующего общеуниверситетской кафедрой (для категорий «*Будущие преподаватели*», «*Новые преподаватели*» и «*Будущие профессора*»), служебной записки руководителя научно-учебной лаборатории или директора научного института (для категории «*Новые исследователи*»), а также информации, содержащейся в индивидуальном годовом отчете члена группы.

При рассмотрении вопроса о продлении срока пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) на второй год не учитываются следующие ограничения:

4.11.1 возрастные ограничения, указанные в п.п. 3.4.1, 3.5.2, 3.7.1 настоящего Положения;

4.11.2. ограничения по стажу работы, указанные в п.п. 3.4.2. и 3.7.2 настоящего Положения.

Если Кадровая комиссия ученого совета НИУ ВШЭ принимает решение не продлять срок пребывания члена в группе высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по причине его низкой академической активности, выбывший член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) не имеет права снова подавать заявку в ту же категорию, из которой он выбыл.

Степень успешности работы члена группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) за год оценивается Кадровой комиссией ученого совета НИУ ВШЭ при рассмотрении индивидуальных итоговых отчетов членов группы.

4.12. Досрочное выбытие из состава группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) может производиться по решению ректора НИУ ВШЭ в следующих случаях:

4.12.1. отчисление из НИУ ВШЭ (для студентов и аспирантов);

4.12.2. увольнение с научно-педагогической должности НИУ ВШЭ (включая переход на работу по совместительству);

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

4.12.4. окончание аспирантуры без прохождения предварительной защиты диссертации (для аспирантов НИУ ВШЭ последнего года обучения);

4.12.5. нарушения Правил внутреннего распорядка НИУ ВШЭ, наносящие ущерб деловой репутации НИУ ВШЭ.

4.13. На период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком, длительной командировке или творческом отпуске более 4 месяцев, пребывание в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) прекращается на срок, соответствующий длительности командировки или отпуска. Работник выбывает из группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) с момента начала отпуска, что оформляется приказом ректора.

После окончания отпуска или длительной командировки за работником сохраняется право возобновить пребывание в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) вне конкурса и вне квот, если на момент подачи заявки на возобновление пребывания в кадровом резерве работнику не более 30 лет для категорий «Будущие преподаватели», «Новые преподаватели», «Новые исследователи» или не более 35 лет для категории «Будущие профессора».

Основанием для внеконкурсного зачисления в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в таком случае служит личное заявление работника, согласованное с руководителем структурного подразделения, в котором работает работник, поданное в Управление академического развития в течение календарного года после выхода из отпуска.

Информация об отпуске по уходу за ребенком, творческом отпуске или длительной командировке, должна предоставляться членом группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в Управление академического развития не позднее, чем за 10 календарных дней до начала отпуска или командировки в виде служебной записки на имя координирующего проректора.

4.14. Нахождение члена группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в любом отпуске сроком менее 4 месяцев не является основанием для его выбытия/приостановления пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

4.15. В случае увольнения с научно-педагогической должности НИУ ВШЭ, а также перехода на работу по совместительству (для преподавателей), или перехода с полной ставки на неполную (для преподавателей и научных работников), член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) обязан сообщить об этом в Управление академического развития за 14 календарных дней до дня увольнения/перехода на неполную ставку. В данном случае Управление академического развития инициирует выбывание данного работника из группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

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

V. МЕХАНИЗМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЧЛЕНОВ ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

5.1. Членам группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) обеспечиваются возможности для повышения профессионального и квалификационного уровня с помощью специальных мер поддержки и в рамках программ НИУ ВШЭ.

5.2. К *специальным мерам поддержки* членов группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва), реализуемым в течение периода нахождения в группе, относятся:

5.2.1. для категорий *«Новые преподаватели»*, *«Новые исследователи»* и *«Будущие профессора»* - *установление стимулирующих доплат.*

Стимулирующие доплаты начисляются и выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.2. для категорий «*Новые преподаватели*» и «*Будущие профессора*» – возможность *сокращения учебной нагрузки* на 25 % в расчете на 1 человека по сравнению с нормативами без ее перераспределения другим преподавателям кафедры/факультета;

5.2.3. для категории «*Будущие профессора*» – возможность *ускоренного по срокам должностного продвижения*;

5.2.4. для всех четырех категорий – участие в специальных *мероприятиях*, организованных для группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва): семинарах, курсах, конкурсах, тренингах и выездных школах, нацеленных на обсуждение стратегических целей и задач НИУ ВШЭ, развитие профессиональных и организационных навыков, подготовку к преподавательской деятельности и занятию более высоких академических должностей.

5.3. В рамках программ НИУ ВШЭ вхождение в состав группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) 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 НИУ ВШЭ и зарубежных университетов-партнеров) (для студентов);

5.3.2. рекомендация в аспирантуру НИУ ВШЭ (для студентов);

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

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

5.3.5. включение в издательский план при публикации учебных пособий и научных монографий.

VI. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

6.1. Средства на стимулирующие выплаты для категории «*Новые преподаватели*» и «*Новые исследователи*» выделяются в полном объеме из средств центрального бюджета НИУ ВШЭ и бюджетов факультетов НИУ ВШЭ с выделением отдельной строки в этих бюджетах.

6.2. При финансировании стимулирующих выплат для категории «*Будущие профессора*» и других специальных мер поддержки группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) обязательным условием является *софинансирование* расходов со стороны факультетов НИУ ВШЭ. Доля софинансирования составляет 70 % для факультетов первой категории и 30 % для факультетов второй категории.

6.3. Порядок и размер финансирования стимулирующих выплат утверждаются приказом ректора сроком на один календарный год.

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

VII. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ С ГРУППОЙ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА), ПОРЯДОК ОТЧЕТНОСТИ И РОТАЦИЯ СОСТАВА ГРУППЫ

7.1. Критерием оценки эффективности работы с категорией *«Будущие преподаватели»* является последующий прием кандидатов на преподавательскую работу в НИУ ВШЭ на полную ставку по завершении обучения.

7.2. Критериями оценки эффективности работы с категориями *«Новые преподаватели»* и *«Новые исследователи»* являются:

7.2.1. продолжение трудовых отношений с молодыми преподавателями и научными работниками по завершении двухлетнего периода с момента их приема на работу;

7.2.2. для категории *«Новые преподаватели»* - установление академической надбавки первого уровня по завершении пребывания в составе группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва);

7.2.3. для категории *«Новые исследователи»* - высокая публикационная активность в течение срока пребывания в составе группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

7.3. Критериями оценки эффективности работы с категорией *«Будущие профессора»* являются:

7.3.1. последующее должностное продвижение кандидата;

7.3.2. наличие и качество научных публикаций;

7.3.3. победы в научных и преподавательских конкурсах НИУ ВШЭ и иных конкурсах;

7.3.4. получение академической надбавки 2-го уровня;

7.3.5. подготовка к защите/защита докторской диссертации.

7.4. Ежегодно члены группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) до 1 ноября соответствующего года представляют краткий индивидуальный отчет о результатах своей учебной, преподавательской и научно-исследовательской деятельности за год координирующему проректору.

7.5. Отчеты деканов/заведующих общеуниверситетскими кафедрами (годовые отчеты факультетов/общеуниверситетских кафедр о работе с группой высокого профессионального потенциала (кадрового резерва)) составляются с учетом индивидуальных отчетов работников факультетов/общеуниверситетских кафедр. Ежегодно до 1 декабря на ученых советах факультетов (заседаниях общеуниверситетских кафедр) обсуждаются отчеты деканов/заведующих общеуниверситетскими кафедрами и формулируются предложения о включении в кадровый резерв кандидатов/выбытии из него членов группой высокого

профессионального потенциала (кадрового резерва) от факультетов/общеуниверситетских кафедр на следующий год.

7.6. Руководители НУЛ и Институтов составляют годовой отчет о работе с группой высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) с учетом индивидуальных отчетов работников НУЛ, Института.

7.7. Годовые отчеты факультетов НИУ ВШЭ, а также сводный отчет НУЛ и отчеты Институтов НИУ ВШЭ о состоянии и результатах работы с группой высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) передаются в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ не позднее 1 декабря. После рассмотрения Кадровой комиссией ученого совета НИУ ВШЭ (при участии координирующего проректора и представителей научных институтов НИУ ВШЭ) они представляются координирующим проректором на утверждение ректору НИУ ВШЭ вместе с проектом нового состава группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

7.8. Ежегодно не позднее 1 марта Кадровая комиссия ученого совета НИУ ВШЭ информирует ученый совет НИУ ВШЭ о состоянии и результатах работы с группой высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).