



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Новосибирский государственный архитектурно – строительный  
университет (Сибстрин)»



Утверждаю

Ректор НГАСУ (Сибстрин)

*Ю.Л. Сколубович*  
Ю.Л. Сколубович

08

2014 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О КОНКУРСЕ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ПОДГОТОВКЕ**  
**КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НГАСУ (СИБСТРИН)**

Новосибирск, 2014

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано на основе действующего законодательства РФ, Устава ФГБОУ ВПО «НГАСУ (Сибстрин)», коллективного договора, других локальных нормативных актов учебного заведения и устанавливает общие цели, порядок формирования и сопровождения кадрового резерва.

1.2. Кадровый резерв федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин)» (далее по тексту – университет или НГАСУ (Сибстрин)) – это формируемая на конкурсной основе группа лиц из числа сотрудников, преподавателей, аспирантов и докторантов (в возрасте до 40 лет), обладающих необходимыми профессионально-деловыми, личностными качествами и потенциалом развития, положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших соответствующую подготовку и отобранных на основании требований, установленных настоящим Положением.

1.3. Цель создания кадрового резерва – обеспечение эффективного управления по основным направлениям деятельности университета и преемственности в решении стратегических задач развития НГАСУ (Сибстрин), формирование эффективной системы управления кадровым потенциалом и стимулирование активного профессионального роста персонала.

Кадровый резерв является одним из основным источников для подбора кандидатов на руководящие должности в университете (проректор, декан, заведующий кафедрой, руководитель структурного подразделения).

1.4. Наличие кадрового резерва позволяет:

- осуществлять поиск и выявление наиболее профессионально подготовленных и перспективных молодых ученых, педагогов и управленцев для работы в университете, как из числа сотрудников университета, так и других вузов России, научных учреждений, научно – производственных объединений;

- заранее, на плановой основе, по утвержденной программе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности;

- рационально использовать человеческие ресурсы университета;

- создавать условия для закрепления молодых талантливых ученых, педагогов и менеджеров в университете.

1.5. В бюджете университета ежегодно предусматривается финансирование деятельности кадрового резерва, которое на основании сметы расходуется по следующим направлениям:

- выплаты стимулирующих надбавок сотрудникам, включенным в кадровый резерв ВУЗа;

- финансирование стажировок и обучения на курсах повышения квалификации;

- финансовая поддержка участия сотрудников из числа кадрового резерва в научных, методических и организационных мероприятиях всероссийского и международного уровней (конференции, семинары, выставки, конкурсы и т.д.)

1.6. Работа с кадровым резервом осуществляется на принципах законности, гласности, объективности оценки деловых качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов, добровольности включения в кадровый резерв.

1.7. Включение лица в кадровый резерв не влечет за собой обязательное назначение его на должность, к замещению которой он рекомендован.

1.8. Общее руководство кадровым резервом и принятие решений по включению и исключению из него осуществляет ректор.

1.9. Координацию работы по формированию и подготовке к процедуре выдвижения и отбора кандидатов кадрового резерва осуществляет управление кадровой работы, проректоры.

1.9. Настоящее Положение определяет порядок формирования и подготовки кадрового резерва в НГАСУ (Сибстрин).

## **2. ПОРЯДОК ВЫДВИЖЕНИЯ И ОТБОРА КАНДИДАТОВ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ**

2.1. Конкурс кандидатов в кадровый резерв объявляется приказом ректора, который определяет количественную структуру групп, сроки проведения отборочного конкурса и его этапы, состав и сроки полномочий отборочной комиссии.

Объявление о конкурсе размещается на официальном сайте университета и информационных стендах факультетов и кафедр.

2.2. Формирование кадрового резерва осуществляется в два этапа:

- первый этап – самовыдвижение кандидатов; выдвижение кандидатов структурными подразделениями, проректорами, ректором; прием документов;

- второй этап – отбор кандидатов.

Управление кадровой работы размещает информацию (объявление) о сроках проведения процедуры формирования кадрового резерва и требованиях к документам кандидатов на информационном стенде и на сайте университета.

2.3. На первом этапе кандидаты, желающие войти в состав кадрового резерва, предоставляют в управление кадровой работы в сроки, установленные приказом, следующие документы:

- заявление о включении в состав кадрового резерва (приложение № 1);  
- анкету участника конкурса (приложение № 2) с приложением необходимых документов, подтверждающих наличие заявленных в ней показателей;  
- рекомендацию (при выдвижении кандидата структурным подразделением, проректором, ректором);  
- другие документы по усмотрению заявителя, свидетельствующие о профессиональном опыте и личных достижениях.

2.4. Для проведения второго этапа формируется отборочная комиссия.

Персональный состав отборочной комиссии, ее председатель и секретарь определяются приказом ректора.

2.5. Отбор кандидатов в кадровый резерв производится по результатам рассмотрения заявлений кандидатов. При необходимости отборочная комиссия может пригласить кандидата на собеседование.

2.7. Отборочная комиссия принимает решение о включении кандидата в кадровый резерв открытым голосованием простым большинством голосов. Секретарь отборочной комиссии в голосовании не участвует. При равенстве голосов голос председателя является решающим. Решение отборочной комиссии считается правомочным, если на заседании присутствует более 2/3 состава отборочной комиссии.

2.8. Решение отборочной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем отборочной комиссии.

2.9. На основании решения отборочной комиссии управлением кадровой работы готовится приказ ректора о зачислении в состав кадрового резерва.

### **3. ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

3.1. Подготовка кадрового резерва ведется по разработанной институтом дополнительного образования программе обучения, утверждаемой ректором.

3.2. Состав кадрового резерва в процессе обучения разбивается на группы, деятельность которых курируется проректорами. Каждая группа состоит не более чем из 10 человек.

3.2. Каждая группа в течение года (кроме теоретических занятий) разрабатывает и публично защищает коллективный проект, задачи которого определяются курирующим проректором.

3.3. Проректоры проводят организационные собрания групп, а также консультации с группами и с отдельными членами кадрового резерва.

3.4. В ходе работы групп проректорами оценивается квалификация каждого из членов кадрового резерва, инициативность, целеустремленность, работоспособность, способность работать в команде, лидерские качества. По истечении года работы группы проректорами даются письменные заключения по каждому члену кадрового резерва с рекомендацией о возможности занятия руководящей должности, необходимости продолжения подготовки в кадровом резерве или отчисления.

3.5. На основании заключений проректоров управлением кадровой работы готовится приказ ректора о результатах подготовки кадрового резерва с указанием лиц:

- успешно завершивших подготовку в кадровом резерве;
- продолжающих подготовку в кадровом резерве в следующем году (при необходимости);
- отчисляемых из кадрового резерва.

3.6. В случае успешного завершения подготовки в кадровом резерве член кадрового резерва получает сертификат НГАСУ (Сибстрин), который учитывается при принятии решений о замещении вакантных руководящих должностей.

3.7. На основании рекомендации проректора члену кадрового резерва предоставляется возможность продолжения подготовки в кадровом резерве на срок

до одного года.

3.8. Лица, отчисленные из кадрового резерва по неуважительной причине, имеют право повторно подать заявление на включение в кадровый резерв не ранее чем через пять лет после отчисления.

3.9. Досрочное отчисление из кадрового резерва возможно в случаях:

- увольнения из университета;
- бездеятельности кандидата (по представлению проректора);
- получения в течение года дисциплинарного взыскания;
- по инициативе кандидата.

Досрочное отчисление из кадрового резерва оформляется приказом ректора.

3.10. Все сотрудники университета, зачисленные в кадровый резерв и успешно завершившие подготовку, подлежат учету в управлении кадровой работы. В состав личного дела, могут быть включены:

- анкетные данные и квалификационные требования к должности;
- результаты аттестации;
- результаты тестирования;
- индивидуальный план развития участника кадрового резерва;
- отчеты работника о результатах подготовки;
- результаты оценок специалистов и руководителей;
- заключения руководителя подразделения о результатах индивидуальной подготовки и готовности работника к выдвижению на должность.

Согласовано:

Первый проректор

Проректор по УР

Проректор по НР

Проректор по ЭМ

Проректор по АХР



С.В.Линовский

В.А.Беккер

В.В.Дегтярев

Д.А.Обозный

Е.В.Григорьев