

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО  
ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
профессионального образования

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

Утверждаю



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о кадровом резерве**

**на замещение руководящих должностей профессорско-преподавательского состава СПбГАУ: директоров (деканов) институтов (факультетов), заместителей директоров институтов, заведующих кафедрами.**

**Санкт-Петербург – Пушкин**

**2015 год**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет» (далее – Университет, СПбГАУ) и других локальных нормативных актов СПбГАУ.

1.2. Кадровый резерв – это группа молодых сотрудников СПбГАУ, в возрасте от 28 до 45 лет, прошедших предварительный отбор для профессиональной переподготовки, повышения квалификации с целью замещения вакантных должностей и выдвижения на новые руководящие должности профессорско-преподавательского состава.

1.3. Целью формирования кадрового резерва в Университете является:

- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров;
- пополнение руководящего профессорско-преподавательского состава молодыми преподавателями;
- повышение качества подготовки резерва;
- сохранение принципа преемственности в Университете;
- укрепление корпоративной культуры СПбГАУ;
- повышение мотивации молодых преподавателей к профессиональному росту и к участию в развитии университета;
- планомерное замещение руководящих должностей ППС за счет внутренних ресурсов университета.

1.4. Наличие кадрового резерва позволяет:

- выявлять наиболее профессионально подготовленных и перспективных молодых руководителей для работы в Университете;
- заранее, на плановой основе, по утвержденной программе готовить кандидатов на вакантные руководящие должности ППС, в том числе вновь создаваемые должности;
- эффективно организовывать подготовку преподавателей, включенных в кадровый резерв;
- создавать условия для закрепления молодых талантливых преподавателей и управленцев в университете;
- использовать подготовленный резерв кадров на различных направлениях и уровнях работы.

1.5. Настоящее Положение определяет порядок формирования и функционирования кадрового резерва Университета.

## **2. Порядок формирования резерва.**

2.1. Принципами формирования резерва руководящих кадров ППС являются:

- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в резерв осуществляется коллегиально на основе объективных критериев оценки);
- компетентность и профессионализм кандидата;
- зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;
- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

2.2. Квалификационные требования к кандидатам в кадровый резерв:

- наличие ученой степени и/или ученого звания;
- профильное образование;
- опыт работы на должностях, несущих административную нагрузку не менее 3-х лет.

2.3. Процедура формирования резерва:

- до 01 декабря каждого года директора институтов представляют в отдел кадров утвержденные на Ученых советах списки кадрового резерва на замещение должностей:

директора института,  
заместителей директора по направлениям,  
заведующего кафедрой.

- начальник отдела кадров согласовывает представленные списки с первым проректором и проректором по административно-кадровой и воспитательной работе, при необходимости (если кандидат не соответствует требованиям данного положения), списки корректируются,
- общий список кадрового резерва формируется отделом кадров университета и утверждается приказом ректора университета до 31 декабря каждого года.

## **3. Организация работы с кадровым резервом.**

3.1. Учет участников, включенных в резерв руководящих кадров ППС, ведется в соответствии с утвержденными формами. (приложение № 1)

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

Основной целью переподготовки и повышение квалификации 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.

3.3. Зачисленный в резерв участник имеет право:

- первоочередного направления на переподготовку, повышение квалификации (в т.ч. по специальной программе для резерва), стажировку в лучших вузах страны и за рубежом;
- исполнение в установленном порядке обязанностей временно отсутствующего вышестоящего должностного лица (по рекомендуемой должности), а также руководящих работников, должности которых являются вакантными.

3.4. Лица, включенные в резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на руководящую должность ППС, обладают преимущественным правом на занятие рекомендуемой должности.

3.5. Включение сотрудника в резерв руководящих должностей ППС не является безусловным основанием для назначения его на рекомендуемую должность или на другую руководящую должность.

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

3.7. Лица, включенные в кадровый резерв, обязаны:

- составлять личные творческие планы (изучение должностных инструкций по рекомендуемой должности, овладение знаниями и практическими навыками) с утверждением их директором (деканом) института (факультета),
- занимать высокие позиции в индивидуальном рейтинге преподавателей Университета по критериям эффективности.
- не реже одного раза в семестр отчитываться по личным творческим планам перед Ученым советом института (факультета), кафедрой.

#### **4. Особые условия.**

4.1. Ректор, первый проректор (по согласованию с проректором по административно-кадровой и воспитательной работе) имеют право один раз в год по результатам отчетов сотрудников, находящихся в кадровом резерве, вносить изменения в состав кадрового резерва руководящих должностей ППС.

4.2. Сотрудников из состава резерва, получивших положительную оценку по итогам отчетного периода, ректор имеет право премировать за высокие показатели в учебном, научном процессах, общественной работе.

4.3. Порядок и размер стимулирующих выплат сотрудникам, находящимся в кадровом резерве, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда сотрудников СПбГАУ.

*Утверждено решением Ученого совета СПбГАУ,  
протокол № 03 от 03.03.2015 г.*