|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕк приказу НИУ ВШЭот 25.05.2016 № 6.18.1-01/2505-04  |
|  | УТВЕРЖДЕНОученым советом НИУ ВШЭпротокол от 29.04.2016 № 05 |
|  |

**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 федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (далее по тексту - НИУ ВШЭ), Концепцией формирования кадрового преподавательского резерва в ГУ-ВШЭ, утвержденной ученым советом ГУ-ВШЭ 27 февраля 2006 г., и устанавливает порядок формирования группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в 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; обеспечение условий поддержки профессионального роста и академического развития молодых преподавателей и исследователей НИУ ВШЭ; формирование корпоративной культуры НИУ ВШЭ; поддержка индивидуального планирования академической карьеры участников группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

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

2.2.1. 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;

2.2.2. адаптация в НИУ ВШЭ новых стажеров-исследователей, молодых преподавателей и научных работников.

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

3.1. Группа высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) включает три категории:

3.1.1. «*Новые преподаватели*», отбираемые из числа молодых преподавателей, работающих в НИУ ВШЭ не более 24 месяцев на 20 ноября текущего года – дата предоставления документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

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

3.1.3. *«Новые исследователи»*, отбираемые из числа молодых работников, работающих в научно-учебных лабораториях, международных лабораториях, международных научно-учебных лабораториях, учебно-исследовательских лабораториях, институтах, центрах (далее по тексту – научные подразделения) на должностях стажеров-исследователей и научных работников не более 24 месяцев на 20 ноября текущего года – дата предоставления документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ.

3.2. В качестве кандидатов на включение и продление пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) могут участвовать работники образовательных[[1]](#footnote-1) и научных подразделений НИУ ВШЭ, работающие в НИУ ВШЭ на полной ставке, за исключением:

3.2.1. работников, выполняющих работу на основании трудового договора о дистанционной работе;

3.2.2. работников, принятых с международного рынка труда по процедуре международного рекрутинга;

3.2.3. работников, замещающих временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы.

3.3. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) по категории «*Новые преподаватели*» должны отвечать следующим требованиям:

3.3.1. для кандидатов в возрасте до 30 лет (включительно):

 - стаж работы на преподавательской должности в НИУ ВШЭ на полной ставке непрерывно в течение не более 24 месяцев с даты приема на преподавательскую должность до 20 ноября текущего года;

- соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в НИУ ВШЭ[[2]](#footnote-2);

3.3.2. для кандидатов в возрасте старше 30 лет:

 - стаж работы на преподавательской должности в НИУ ВШЭ на полной ставке непрерывно в течение не более 12 месяцев с даты приема на преподавательскую должность до 20 ноября текущего года;

- соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в НИУ ВШЭ.

3.4. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) по категории «*Будущие профессора*» должны отвечать следующим требованиям:

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

3.4.2. возраст до 35 лет (включительно) на 20 ноября текущего года – дата предоставления документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

3.4.3. наличие ученой степени кандидата наук или Ph.D. зарубежного университета, полученной не менее чем за два года до даты представления в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) НИУ ВШЭ. Указанный срок исчисляется с даты выхода приказа о выдаче диплома кандидата наук/даты присвоения степени Ph.D., указанной в дипломе Ph.D. зарубежного университета, до 20 ноября текущего года.

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

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

3.5.2. 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;

3.5.3. высокий уровень знания иностранных языков;

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

3.6. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) по категории «*Новые исследователи*» должны отвечать следующим требованиям:

3.6.1. возраст до 30 лет (включительно) на 20 ноября текущего года;

3.6.2. работа на должностях стажеров-исследователей и научных работников в научных подразделениях НИУ ВШЭ на полной ставке в течение не более 24 месяцев с даты приема на научную должность и по 20 ноября текущего года[[3]](#footnote-3);

3.6.3. для стажеров-исследователей, проходящих обучение в магистратуре или аспирантуре 1 года обучения: наличие публикаций на иностранном языке (в том числе препринтов), опубликованных за два предыдущих года (второй год – год проведения заседания Кадровой комиссии ученого совета НИУ ВШЭ по отбору и включению в состав группы высокого профессионального потенциала (кадровый резерв));

3.6.4. для стажеров-исследователей, не проходящих обучение или обучающихся в аспирантуре (начиная со 2 года обучения), младших научных сотрудников, научных сотрудников и старших научных сотрудников: соответствие критериям оценки публикационной активности, установленным в НИУ ВШЭ.

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

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

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

3.7.3. наличие опыта преподавательской работы.

IV. Критерии перехода членов группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) на второй год пребывания в группе

4.1. Кандидаты на продление пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) по категории «*Новые преподаватели*» должны отвечать следующим требованиям:

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

4.1.2. соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в НИУ ВШЭ[[4]](#footnote-4);

4.2. При рассмотрении кандидатов на продление пребывания в категории *«Новые преподаватели»* по решению Кадровой комиссии ученого совета НИУ ВШЭ могут дополнительно к требованиям, указанным в пункте 4.1. настоящего Положения, учитываться следующие критерии:

4.2.1. высокое качество преподавания, оцениваемое по таким показателям как: рейтинг преподавателя, уровень программ учебных дисциплин;

4.2.2. участие в научно-исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: наличие и уровень научных публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, успешное прохождение этапов защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;

4.2.3. готовность кандидата к продолжению преподавательской работы в НИУ ВШЭ на полной ставке по завершении пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве).

4.3. Кандидаты на продление пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) по категории «*Будущие профессора*» должны отвечать следующим требованиям:

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

4.3.2. наличие публикаций на иностранном языке, опубликованных за прошедший год, являющихся результатами академической деятельности согласно Положению об академических надбавках НИУ ВШЭ.

4.4. При рассмотрении кандидатов на продление пребывания в категорию *«Будущие профессора»* по решению Кадровой комиссии ученого совета НИУ ВШЭ могут учитываться дополнительно следующие критерии:

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

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

4.4.3. готовность кандидата к продолжению преподавательской работы в НИУ ВШЭ на полной ставке по завершении пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве).

4.5. Кандидаты на продление пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) по категории «*Новые исследователи*» должны отвечать следующим требованиям:

4.5.1. работа на должностях стажеров-исследователей и научных работников в научных подразделениях НИУ ВШЭ на полной ставке;

4.5.2. для стажеров-исследователей, проходящих обучение в магистратуре или аспирантуре 1 года обучения: наличие публикаций, включая публикации на иностранном языке (в том числе препринты), опубликованных за текущий год;

4.5.3. для стажеров-исследователей, не проходящих обучение или обучающихся в аспирантуре (начиная со 2 года обучения), младших научных сотрудников, научных сотрудников и старших научных сотрудников: соответствие критериям оценки публикационной активности, установленным в НИУ ВШЭ.

4.6. При отборе кандидатов на продление пребывания в категории *«Новые исследователи»* по решению Кадровой комиссии ученого совета НИУ ВШЭ могут учитываться дополнительно следующие критерии:

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

4.6.2. участие в научно-исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: 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).

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

5.1. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) в категорию «*Новые преподаватели*» в возрасте до 30 лет (включительно) выдвигаются кафедрами (общеуниверситетскими или входящими в состав факультета/департамента/МИЭМ), департаментами/школами, входящими в состав факультета/МИЭМ и не имеющими кафедральной структуры, или факультетами (в случае отсутствия кафедральной структуры или департаментов, школ в составе факультетов).

5.1.1. Кандидат на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) в категорию «*Новые преподаватели*» в возрасте до 30 лет (включительно) вправе отложить на срок до 12 месяцев свое выдвижение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

5.2. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) в возрасте старше 30 лет в категорию «*Новые преподаватели*» выдвигаются в порядке самовыдвижения, указанном в подпункте 5.7. настоящего Положения.

5.3. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) в категории *«Будущие профессора»* выдвигаются кафедрами (общеуниверситетскими или входящими в состав факультета/ департамента/МИЭМ), департаментами/школами, входящими в состав факультета/МИЭМ и не имеющими кафедральной структуры, или факультетами (в случае отсутствия кафедральной структуры или департаментов и школ в составе факультетов).

5.4. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) по категории *«Новые исследователи»* выдвигаются научными подразделениями НИУ ВШЭ.

5.5. Ограничения по численности выдвигаемых кандидатов от подразделений по каждой категории группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва):

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

5.5.2. Каждая кафедра (общеуниверситетская или входящая в состав факультета/департамента/школы/МИЭМ) может выдвинуть по два кандидата из числа преподавателей, работающих на полной ставке, в категорию *«Будущие профессора».* При наличии на кафедре (общеуниверситетской или входящей в состав факультета/департамента/школы/МИЭМ) десяти и более работников из числа профессорско-преподавательского состава, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку, кафедра может выдвинуть три кандидата в категорию *«Будущие профессора»*. При отсутствии в составе факультета кафедр/департаментов/школ факультет/МИЭМ может выдвинуть в категорию *«Будущие профессора»* одного кандидата на каждые пять работников из числа профессорско-преподавательского состава, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку. Каждый департамент/школа, не имеющий в своей структуре кафедр, может выдвинуть в категорию *«Будущие профессора»* одного кандидата на каждые пять работников профессорско-преподавательского состава, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку. От департамента/школы, имеющих в своем составе кафедры, кандидаты в кадровый резерв не выдвигаются, кроме выдвинутых кафедрами, входящими в состав департаментов/школ.

5.5.3. Каждая научно-учебная лаборатория, международная лаборатория, международная научно-учебная лаборатория, учебно-исследовательская лаборатория, (далее по тексту - Лаборатория) может выдвинуть по три кандидата в категорию *«Новые исследователи».* При наличии в Лаборатории десяти и более научных работников в возрасте до 30 лет, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку, Лаборатория может выдвинуть четырех кандидатов.

5.5.4. Каждый институт или центр, не имеющий в своей структуре Лабораторий и не входящий в состав другого института (далее по тексту – Институт или Центр), может выдвинуть по два кандидата в категорию *«Новые исследователи»*. При наличии в Институте или Центре десяти и более научных работников в возрасте до 30 лет, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку, Институт или Центр может выдвинуть трех кандидатов.

5.5.4.1. При наличии в структуре Института или Центра Лабораторий Институт или Центр может выдвинуть число кандидатов, не превышающее общее количество кандидатов от Лабораторий, входящих в его структуру, с учетом ограничений по количеству, указанных в пункте 5.5.3. настоящего Положения.

5.6. Процедура выдвижения кандидатов на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) по категориям «*Новые исследователи*», «*Будущие профессора*» и «*Новые преподаватели*» (для кандидатов, соответствующих критерию, указанному в подпункте 3.3.1 настоящего Положения):

5.6.1. Руководитель кафедры, входящей в состав факультета/департамента, руководитель департамента/школы, входящих в состав факультета/МИЭМ и не имеющих кафедральной структуры, руководитель научного подразделения, входящего в состав факультета/МИЭМ, направляет на имя декана факультета/руководителя МИЭМ служебную записку со списком кандидатов с обоснованием выдвижения.

5.6.2. Декан факультета/руководитель МИЭМ формирует служебную записку со списком кандидатов на основании служебных записок от кафедр/департаментов/школ/научных подразделений, входящих в состав факультета/МИЭМ.

5.6.2.1. Декан факультета (в случае отсутствия кафедральной структуры или департаментов, школ в составе факультетов)/руководитель МИЭМ/руководитель общеуниверситетской кафедры формирует служебную записку со списком кандидатов с обоснованием выдвижения от факультета/МИЭМ и научных подразделений, входящих в состав факультета/МИЭМ/общеуниверситетской кафедры.

5.6.3. Соответствие кандидатов на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) критериям, указанным в подпункте 3.3.1. и 3.3.2. настоящего Положения для кандидатов на включение в категорию *«Новые преподаватели»,* проверяется кадровыми комиссиями факультета/МИЭМ/филиала/иных структурных подразделений НИУ ВШЭ.

5.6.4. Рекомендации ученому совету факультета/МИЭМ/филиала о включении кандидатов в категорию *«Будущие профессора»* готовятся кадровыми комиссиями факультета/МИЭМ/филиала/иных структурных подразделений НИУ ВШЭ.

5.6.5. Соответствие кандидатов на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) критериям, указанным в подпунктах 3.6.3., 3.6.4. настоящего Положения, для кандидатов на включение в категорию «*Новые исследователи*» проверяется общеуниверситетской комиссией по оценке публикационной активности.

5.6.6. Декан факультета/руководитель МИЭМ/руководитель общеуниверситетской кафедры направляет служебную записку со списком кандидатов и обоснованием выдвижения от факультета/МИЭМ//общеуниверситетской кафедры менеджеру кадровой комиссии факультета/МИЭМ/филиала/иных структурных подразделений НИУ ВШЭ.

5.6.7. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) в категорию *«Новые исследователи»* от самостоятельных научных подразделений НИУ ВШЭ, в том числе имеющих статус ассоциированных с факультетами НИУ ВШЭ, рассматриваются руководителем научного подразделения. Представление на кандидата с обоснованием выдвижения подписывается руководителем научного подразделения НИУ ВШЭ.

5.6.7.1. Представление на кандидата в категорию *«Новые исследователи»* также рассматривается проректором, осуществляющим в соответствии с установленным в НИУ ВШЭ распределением полномочий руководство деятельностью по академическому развитию НИУ ВШЭ (далее по тексту – координирующий проректор).

5.6.7.2. В период сбора представлений на кандидатов для выдвижения в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) в категорию *«Новые исследователи»*, кандидаты могут проходить процедуру предварительного собеседования, организованную Экспертным советом по кадровому резерву НИУ ВШЭ.

5.6.8. Кандидаты на включение в категории *«Новые преподаватели»* в возрасте до 30 лет (включительно), *«Новые исследователи»* и *«Будущие профессора»* заполняют в личном кабинете индивидуальную заявку и индивидуальный план в период до даты заседания кадровой комиссии факультета/МИЭМ/филиала/иного структурного подразделения НИУ ВШЭ.

5.6.9. Кандидаты на продление пребывания в категориях *«Новые преподаватели», «Новые исследователи»* и *«Будущие профессора»* заполняют в личном кабинете на корпоративном сайте (портале) НИУ ВШЭ (www.hse.ru) анкету и индивидуальный план в период до даты заседания кадровой комиссии факультета/МИЭМ/филиала/иного структурного подразделения НИУ ВШЭ.

5.6.10. Менеджер кадровой комиссии факультета/МИЭМ/филиала/иных структурных подразделений НИУ ВШЭ инициирует рассмотрение кандидатов на включение в группу высокого профессионального потенциала по каждой категории в соответствии с установленными требованиями.

5.6.11. Решение кадровой комиссии факультета/филиала/иного структурного подразделения НИУ ВШЭ направляется менеджером кадровой комиссии декану факультета/руководителю МИЭМ/руководителю общеуниверситетской кафедры/директору филиала.

5.6.12. Ученый совет факультета/МИЭМ/филиала принимает решение о выдвижении кандидатур на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категориям *«Будущие профессора»*, *«Новые преподаватели»* и *«Новые исследователи»* на основе рекомендации кадровой комиссии факультета/филиала/структурного подразделения НИУ ВШЭ. Решение ученого совета факультета/МИЭМ/филиала утверждается деканом факультета/директором филиала. В случае отсутствия на факультете ученого совета, решение о выдвижении кандидатур в кадровый резерв принимает комиссия, в состав которой входят декан факультета, заведующие кафедрами (при наличии кафедр в структуре факультета) и руководители департаментов и школ (при наличии департаментов и школ в составе факультета), входящих в состав факультета. Решение комиссии факультета утверждается деканом факультета.

Кандидатуры от общеуниверситетских кафедр рассматриваются на заседании кафедры и утверждаются заведующим кафедрой на основании решения кадровой комиссии.

5.7. Процедура выдвижения кандидатов на включение в группу высокого профессионального потенциала по категории *«Новые преподаватели»* (для кандидатов, соответствующих критерию, указанному в подпункте 3.3.2 настоящего Положения):

5.7.1. В период сбора представлений на кандидатов для включения в группу высокого профессионального потенциала по категории *«Новые преподаватели»* кандидат, соответствующий критерию, указанному в подпункте 3.3.2 настоящего Положения, заполняет в личном кабинете на корпоративном сайте (портале) НИУ ВШЭ (www.hse.ru) анкету, индивидуальный план и мотивационное письмо, включающее в себя обоснование для зачисления в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв).

5.7.2. Экспертный совет по кадровому резерву НИУ ВШЭ осуществляет оценку мотивационных писем кандидатов и готовит рекомендации для Кадровой комиссии ученого совета НИУ ВШЭ для зачисления кандидатов в группу высокого профессионального потенциала по категории *«Новые преподаватели»*.

5.8. Процедура выдвижения кандидатов на продление пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) проводится в соответствии с порядком, указанным в пункте 5.6 настоящего Положения.

5.9. Утвержденные ученым советом факультета/МИЭМ/филиала/руководителем научного подразделения списки кандидатов на включение и продление пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) по всем категориям до 20 ноября соответствующего года направляются в Управление академического развития для передачи в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ.

5.9.1. Решение о включении и продлении пребывания в составе группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по всем категориям принимает Кадровая комиссия ученого совета НИУ ВШЭ (с участием представителя научного подразделения НИУ ВШЭ) на основании:

5.9.1.1. решения ученого совета факультета/МИЭМ/филиала/комиссии факультета (в случае отсутствия ученого совета на факультете)/заведующего общеуниверситетской кафедрой;

5.9.1.2. служебной записки заведующего общеуниверситетской кафедрой/директора филиала/декана факультета/руководителя МИЭМ, содержащей сводный список кандидатов от кафедр и департаментов/школ, научных подразделений, входящих в состав факультета/МИЭМ (в случае если в состав факультета/МИЭМ входит кафедра/департамент/научное подразделение) или содержащей список кандидатов от факультета (если в состав факультета не входит кафедра/департамент) (для категорий *«Новые преподаватели*» в возрасте до 30 лет (включительно)*,* *«Будущие профессора», «Новые исследователи»*);

5.9.1.3. служебной записки руководителя самостоятельного научного подразделения (в том числе имеющего статус ассоциированного с факультетом НИУ ВШЭ) (для категории *«Новые исследователи»*);

5.9.1.4. информации, содержащейся в индивидуальной заявке (для кандидатов на включение), индивидуальном годовом отчете (для кандидатов на продление пребывания) и индивидуальном плане на следующий год (для кандидатов на включение и продление пребывания).

5.9.1.5. рекомендации Экспертного совета по кадровому резерву НИУ ВШЭ для кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) по категории *«Новые преподаватели»*, соответствующих критерию, указанному в подпункте 3.3.2. настоящего Положения.

5.9.2. При рассмотрении вопроса о продлении срока пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) на второй год не учитываются следующие ограничения: возрастные ограничения, указанные в пунктах 3.3.1, 3.4.2, 3.6.1 настоящего Положения, и ограничения по стажу работы, указанные в пунктах 3.3.2. и 3.6.2 настоящего Положения.

5.9.3. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв) по категории *«Новые преподаватели»,* соответствующие критерию, указанному в подпункте 3.3.2. настоящего Положения, не могут выдвигать свои кандидатуры на продление срока пребывания в составе кадрового резерва.

5.9.4. Общий состав группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) определяется Кадровой комиссией ученого совета НИУ ВШЭ до 15 декабря текущего календарного года и утверждается приказом ректора НИУ ВШЭ на один календарный год.

5.10. Условия пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве):

5.10.1. Член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в категории *«Новые преподаватели»*, отобранный в соответствии с критериями, указанными в подпункте 3.3.2. настоящего Положения, может находиться в составе одной категории в течение не более 12 месяцев 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).

5.10.2. Член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в категориях *«Будущие профессора», «Новые исследователи», «Новые преподаватели»,* отобранный в соответствии с критериями, указанными в подпункте 3.3.1 настоящего Положения, 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).

Если Кадровая комиссия ученого совета НИУ ВШЭ принимает решение не продлевать 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, а также, в течение 24 месяцев, рекомендоваться в другие категории кадрового резерва.

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 и индивидуальных планов на текущий год.

5.11. Досрочное выбытие из состава группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) может производиться в следующих случаях:

5.11.1. увольнение с научно-педагогической должности НИУ ВШЭ (включая переход на работу по совместительству, истечение срока трудового договора и не заключение его на очередной срок в связи с не прохождением конкурса на замещение должностей профессорско-преподавательского состава/непредставлением заявления для участия в конкурсе на замещение должностей профессорско-преподавательского состава при условии, что трудовой договор не был продлен до конца учебного года в целях обеспечения непрерывности учебного процесса);

5.11.2. переход на работу на неполную ставку (в том числе совместительство) (для работников профессорско-преподавательского состава, научных работников, стажеров-исследователей);

5.11.3. перевод на должность временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы;

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

Изменение состава группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в указанных случаях оформляются приказом за подписью должностного лица в соответствии с установленным в НИУ ВШЭ распределением полномочий.

Досрочное выбытие члена группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) лишает научно-педагогического работника права подавать заявку на продление пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) на следующий год.

5.12. 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 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 или длительной командировки, что оформляется приказом НИУ ВШЭ о внесении изменений в состав группы высокого профессионального потенциала на текущий год.

После окончания отпуска или длительной командировки за работником сохраняется право возобновить пребывание в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) вне конкурса и вне квот, а также без ограничений по возрасту, указанных в пунктах 3.3.1, 3.4.2, 3.6.1 настоящего Положения.

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 или возвращения из длительной командировки.

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 десять календарных дней до начала отпуска или командировки в виде служебной записки на имя координирующего проректора.

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

5.13. 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 четырнадцать календарных дней до дня увольнения/перехода на неполную ставку (в том числе совместительство). В данном случае Управление академического развития инициирует выбытие данного работника из группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

При выбытии работника из группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) оформляется приказ об отмене установленных стимулирующих выплат, указанных в пункте 6.2.1 настоящего Положения.

5.14. После успешного завершения пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве), 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)).

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

6.1. 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.

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

6.2.1. для участников категории *«Новые исследователи»* и *«Новые преподаватели»*, отобранных в состав кадрового резерва по соответствию критериям, указанным в подпунктах 3.3.1. настоящего Положения - установление *стимулирующих доплат*. Стимулирующие доплаты устанавливаются приказом ректора, начисляются и выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени;

6.2.2. для категории *«Будущие профессора»* - возможность участия в длительных (от 1 до 3 месяцев) программах академической мобильности в ведущих мировых университетах и исследовательских центрах;

6.2.3. для участников категорий *«Будущие профессора»* и *«Новые преподаватели»,* отобранных только из числа кандидатов в возрасте до 30 лет (включительно) – возможность *сокращения учебной нагрузки* на 25% от установленных нормативов в расчете на одного человека без ее перераспределения другим преподавателям кафедры/факультета;

6.2.4. для всех трёх 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.

6.3. В рамках программ НИУ ВШЭ вхождение в состав группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) может учитываться в качестве *дополнительного критерия* при решении следующих вопросов:

6.3.1. отбор на магистерские программы и программы Ph.D. в зарубежных университетах (в том числе, на программы двойных дипломов НИУ ВШЭ и зарубежных университетов-партнеров);

6.3.2. рекомендация в аспирантуру НИУ ВШЭ;

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

6.3.4. отбор на научные стажировки, конференции, летние школы, курсы повышения квалификации.

VII. ФИНАНСОВАЯ ПОДДЕРЖКА ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

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

7.2. Для организации обучения на магистерских программах и программах Ph.D. 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.

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

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

8.1.1. продолжение трудовых отношений с молодыми преподавателями и научными работниками по завершении 2-х летнего периода с момента их приема на работу;

8.1.2. для категории *«Новые преподаватели»* - установление надбавки за академическую работу по завершении пребывания в составе группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва);

8.1.3. для категории *«Новые исследователи»* - соответствие критериям оценки публикационной активности, установленным в НИУ ВШЭ, в соответствии с занимаемой научной должностью.

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

8.2.1. последующее должностное продвижение работника;

8.2.2. наличие и качество научных публикаций;

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

8.2.4. получение академической надбавки второго и третьего уровней;

8.2.5. подготовка к защите/защита докторской диссертации;

8.2.6. успешное прохождение стажировки.

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

8.4. Отчеты деканов факультетов/директоров филиалов/руководителя МИЭМ/заведующих общеуниверситетскими кафедрами (годовые отчеты факультетов/МИЭМ с учетом входящих в его структуру кафедр, департаментов/филиалов/общеуниверситетских кафедр о работе с кадровым резервом) составляются с учетом индивидуальных планов и годовых отчетов членов кадрового резерва за текущий год. Ежегодно до 20 ноября на ученых советах факультетов/МИЭМ/филиалов/заседаниях общеуниверситетских кафедр (в случае отсутствия на факультете ученого совета – на комиссии факультета, формируемой в порядке, указанном в пункте 4.4. настоящего Положения) обсуждаются отчеты деканов/руководителя МИЭМ/директоров филиалов/заведующих общеуниверситетскими кафедрами и формулируются предложения о включении в кадровый резерв кандидатов/выбытии из него членов группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) от факультетов/МИЭМ/филиалов/общеуниверситетских кафедр на следующий год.

8.5. Руководители научных подразделений составляют годовой отчет о работе с группой высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) с учетом индивидуальных годовых отчетов и индивидуальных планов членов кадрового резерва за текущий год.

8.6. Годовые отчеты факультетов/МИЭМ (с учетом входящих в его структуру кафедр/департаментов/школ), филиалов и общеуниверситетских кафедр НИУ ВШЭ, а также отчеты научных подразделений НИУ ВШЭ о состоянии и результатах работы с группой высокого профессионального потенциала (кадровым резервом) передаются в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ не позднее 20 ноября текущего года. После рассмотрения Кадровой комиссией ученого совета НИУ ВШЭ (при участии координирующего проректора и представителей научных институтов НИУ ВШЭ) годовые отчеты представляются координирующим проректором на утверждение ректору НИУ ВШЭ вместе с проектом нового состава группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

8.7. 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 (кадровым резервом).

1. Под образовательными подразделениями НИУ ВШЭ понимаются: факультеты, МИЭМ, департаменты/школы/кафедры, входящие в состав факультетов и МИЭМ, и ассоциированные с факультетами/МИЭМ структурные подразделения, реализующие основные программы высшего образования, общеуниверситетские кафедры. [↑](#footnote-ref-1)
2. Для всех кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по данной категории применяются критерии, установленные в подпункте 1.1. и п. 2 Приложения 4 к Регламенту проведения предварительной работы по рассмотрению конкурсных документов претендентов на избрание на должности профессорско-преподавательского состава в структурные подразделения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». [↑](#footnote-ref-2)
3. Для студентов, получающих высшее образование впервые и работающих стажерами-исследователями во время обучения, при отборе учитывается стаж работы на должности стажера-исследователя, начиная с момента завершения обучения по программе высшего образования. [↑](#footnote-ref-3)
4. Для всех кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по данной категории применяются критерии, установленные в подпункте 1.1. и п. 2 Приложения 4 к Регламенту проведения предварительной работы по рассмотрению конкурсных документов претендентов на избрание на должности профессорско-преподавательского состава в структурные подразделения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». [↑](#footnote-ref-4)