Министерство здравоохранения Российской Федерации

государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

**ПЕРВЫЙ МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ**

**УНИВЕРСИТЕТ имени И.М. СЕЧЕНОВА**

**Положение**

**о Программе развития стратегических профессиональных ресурсов**

**ГБОУ ВПО Первый МГМУ им. И.М. Сеченова Минздрава России**

1. **Общие положения**

1.1. Положение о Программе развития стратегических профессиональных ресурсов разработано на основе действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с уставом ГБОУ ВПО Первый МГМУ им. И.М. Сеченова Минздрава России (далее – университет), уставом университета, другими локальными нормативными актами, в целях реализации Программы повышения конкурентоспособности университета среди ведущих мировых научно-образовательных центров.

1.2. Программа развития стратегических профессиональных ресурсов (далее – кадровый резерв) представляет собой сформированную группу работников университета, соответствующих квалификационным требованиям и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для замещения должностей в университете.

Кадровый резерв формируется для замещения вакантных руководящих должностей и состоит из сотрудников университета, прошедших конкурсный отбор, целевую подготовку, обладающих необходимыми для выдвижения на руководящие должности профессионально-деловыми и личностными качествами, творческим потенциалом, потенциалом развития и положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях.

1.3. Целью Программы развития стратегических профессиональных ресурсов является:

* создание механизма для замещения должностей в университете лицами, имеющими максимальные профессиональные компетенции;
* формирование приоритетного источника назначения на вакантные должности посредством поиска и выявления наиболее перспективных, профессионально подготовленных научных сотрудников, преподавателей и управленцев для работы в Университете.
* совершенствование кадровой политики, стимулирование активного профессионального роста научно-педагогических работников и административно-управленческого персонала,
* содействие повышению квалификации работников и поддержка их знаний на уровне современных требований к профессии;
* анализ качественного состава сотрудников университета;
* обновление и ротация управленческого и научно-педагогического состава;
* планирование академической карьеры работников университета.

1.4. Программа развития стратегических профессиональных ресурсов включает в себя следующие направления:

* Формирование кадрового резерва для замещения должности заведующего кафедрой;
* Формирование кадрового резерва для замещения должности руководителя научного подразделения;

1.5. Кандидаты для зачисления в кадровый резерв «Заведующий кафедрой» должны отвечать следующим требованиям:

- Высшее профессиональное образование,

- Наличие ученой степени и ученого звания,

- Стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности кафедры, не менее 5 лет.

Кандидаты для зачисления в кадровый резерв «Заместитель руководителя научного подразделения» должны отвечать следующим требованиям:

- Высшее профессиональное образование;

- Стаж научной или научно-педагогической работы не менее 5 лет;

- Наличие ученой степени или ученого звания.

**2. Порядок формирования кадрового резерва.**

2.1. Кадровый резерв формируется на конкурсной основе в процессе реализации Программы развития стратегических профессиональных ресурсов. Конкурс объявляется приказом ректора университета о начале реализации Программы развития стратегических профессиональных ресурсов.

2.2. Формирование кадрового резерва осуществляется на основе следующих принципов:

- добровольности участия кандидатов в процедурах формирования резерва для замещения должностей в университете;

- объективности и всесторонности оценки профессиональных качеств претендентов на включение в кадровый резерв;

- гласности;

- персональной ответственности руководителей всех уровней за формирование кадрового резерва по курируемым ими подразделениям и работу с участниками Программы развития стратегических профессиональных ресурсов;

2.3. Конкурс на включение в кадровый резерв (далее - конкурс) проводится конкурсной комиссией, образованной в университете приказом ректора (далее - конкурсная комиссия).

Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям к замещаемым должностям, установленным законодательством Российской Федерации.

2.4. Объявление о проведении конкурса размещается отделом кадров университета на официальном интернет сайте университета и/или в периодическом печатном издании «Сеченовские вести».

Объявление публикуется на срок не менее чем за 30 календарных дней до окончания срока приема документов и включает в себя следующую информацию:

а) дату размещения объявления;

б) наименование замещаемых должностей;

в) квалификационные требования для замещения должности;

д) должностные обязанности;

е) порядок проведения конкурса, включая порядок представления документов на конкурс в бумажном и электронном виде и перечень документов, подлежащих представлению;

ж) срок, до истечения которого принимаются указанные документы.

2.5. Выдвижение кандидатов в кадровый резерв может осуществляться путем личного волеизъявления кандидата или структурными подразделениями, руководителями структурных подразделений (при согласии кандидатов).

2.6. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв, представляет в отдел кадров университета в бумажном или, по выбору кандидата, электронном виде:

а) личное заявление – анкету на имя председателя конкурсной комиссии, включающее согласие на обработку персональных данных и содержащее контактную информацию (почтовый адрес, а также адрес электронной почты и контактный телефон) согласно приложения 1 к настоящему Положению;

в) копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), подтверждающих соответствие квалификационным требованиям.

При выдвижении кандидата в кадровый резерв от структурного подразделения или руководителя структурного подразделения в конкурсную комиссию предоставляется соответствующее ходатайство о включении работника в кадровый резерв.

2.7. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на включение в кадровый резерв (далее - кандидат), допущенных к участию в конкурсе, их соответствия квалификационным требованиям к замещаемой должности.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки кандидатов, включая анализ резюме и биографии, интервью, анкетирование, тестирование, в том числе дистанционное (онлайн), проведение групповых дискуссий, решение профессиональных проблемных ситуаций, анализ качества учебной деятельности профессорско-преподавательского состава в зависимости от результатов промежуточной аттестации обучающихся.

2.8. По итогам первого этапа конкурса конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

а) допустить кандидата к участию во втором этапе конкурса;

б) отказать кандидату в участии во втором этапе конкурса.

Решение о месте, дате и времени проведения конкурсных процедур в рамках второго (очного) этапа конкурса принимается конкурсной комиссией, которая информирует кандидата о дате, месте и времени проведения конкурсных процедур письменным сообщением не позднее чем за 15 календарных дней или, по выбору кандидата, сообщением по электронной почте не позднее чем за три календарных дня.

По итогам второго этапа конкурса конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

а) включить кандидата в кадровый резерв;

б) отказать кандидату во включении в кадровый резерв.

2.9. Решения конкурсной комиссии принимаются в отсутствие кандидатов. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем и членами комиссии. В решении указываются фамилия, имя, отчество, дата рождения, место работы и должность кандидата, а также категория и группа должностей, на которые он может быть назначен.

Информация о результатах конкурса направляется кандидатам письменным или, по выбору кандидата, электронным сообщением в 7-дневный срок со дня вынесения решения конкурсной комиссией и размещается на интернет сайте университета.

2.10. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

**3. Организация работы с участниками Программы развития стратегических профессиональных ресурсов.**

3.1. В случае принятия решения конкурсной комиссией о включении работника в кадровый резерв, он становится участником Программы развития стратегических профессиональных ресурсов по соответствующему направлению.

3.2. Работа сотрудников, включенных в кадровый резерв университета, основана на индивидуальном планировании деятельности, активном участии в программах, направленных на развитие университета. Для всех лиц, включенных в кадровый резерв, формируется План мероприятий для развития профессиональных качеств и уровня подготовки (далее - План развития профессиональных качеств). План развития профессиональных качеств разрабатывается участником программы самостоятельно или совместно с его непосредственным руководителем на срок до 2 лет и может включать в себя:

* прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки;
* стажировки в ведущих российских и иностранных научно-образовательных центрах;
* участие в российских и международных конференциях, симпозиумах, выставках;
* представление результатов научной работы в виде публикаций статей в рецензируемых научных изданиях, индексируемых системами Web of Science и/или Scopus.

3.3. Разработанный План развития профессиональных качеств согласовывается конкурсной комиссией и рассматривается на заседании международного консультационного или наблюдательного совета.

3.4. На заседании конкурсной комиссии участник Программы развития стратегических профессиональных ресурсов в срок не реже чем 1 раз в полугодие отчитывается о реализации индивидуального Плана развития профессиональных качеств.

3.5. При объявлении конкурса (выборов) на замещение должностей, по которым сформирован кадровый резерв, участники Программы развития стратегических профессиональных ресурсов обязаны принять участие в конкурсном отборе (выборах) на замещение соответствующих должностей. Работник, включенный в кадровый резерв и выполнивший Плана развития профессиональных качеств, имеет преимущества (при прочих равных условиях) при назначении на должность по итогам конкурса (выборов).

3.6. Работник, включенный в кадровый резерв и выполнивший План развития профессиональных качеств, обязан отработать в университете не менее трех лет после реализации Плана развития профессиональных качеств, в противном случае он обязан возместить университету все понесенные университетом расходы на реализацию его Плана развития профессиональных качеств.

3.7. Участник кадрового резерва может быть досрочно исключен. Решение об исключении из состава кадрового резерва принимается ректором и оформляется также приказом ректора или уполномоченного проректора.

3.8. Основанием для принятия решения об исключении из кадрового резерва являются:

- увольнение сотрудника из университета;

- личная просьба в письменном виде.

- мотивированная рекомендация структурного подразделения, в котором работает участник кадрового резерва о нецелесообразности пребывания этого сотрудника в составе кадрового резерва;

- мотивированное представление конкурсной комиссии в случаях систематического невыполнения участником кадрового резерва заданий, запланированных в Плане развития профессиональных качеств.

**Приложение 1**

к Положению о Программе развития стратегических профессиональных ресурсов

В Конкурсную комиссию

Программы развития стратегических профессиональных ресурсов

ГБОУ ВПО Первый МГМУ им. И.М. Сеченова Минздрава России

**ЛИЧНОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ-АНКЕТА**

**О включении в кадровый резерв**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Прошу включить меня в программу развития стратегических профессиональных ресурсов (Кадровый резерв)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | ФИО |  |
| 2 | Дата рождения |  |
| 3 | Высшее профессиональное образование (ВУЗ, специальность, год) |  |
| 4 | Ученая степень, звание |  |
| 5 | Стаж научно-педагогической работы |  |
| 6 | Результаты научной работы в виде публикации статей в рецензируемых научных изданиях, индексируемых системами Web of Science и/или Scopus. |  |
| 7 | Имеющиеся программы повышения квалификации  (наименование программы, год обучения |  |
| 8 | Владение иностранными языками (какими, степень владения) |  |
| 9 | Почтовый адрес |  |
| 10 | Адрес электронной почты |  |
| 11 | Контактный телефон |  |

Перечень дополнительных документов: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Укажите наиболее приоритетные направления Вашего профессионального развития: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Как Вы считаете, какие методики и инновационные методы необходимо освоить для пополнения профессионального портфеля университета: \_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Согласен на обработку персональных данных. С Положением о Программе развития стратегических профессиональных ресурсов ознакомлен.

ФИО, подпись, дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.