Приложение
к приказу НИУ ВШЭ
от 20.04.2018 №6.18.1-01/2004-03

УТВЕРЖДЕНО
ученым советом НИУ ВШЭ
протокол от 30.03.2018 № 03

ПОЛОЖЕНИЕ
о группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве научно-педагогических работников) 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 – НИУ ВШЭ), локальными нормативными актами НИУ ВШЭ и устанавливает порядок формирования группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва научно-педагогических работников (далее – НПР)) в НИУ ВШЭ и реализации мер по поддержке этой группы.

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

2.1. Цель создания группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) – обеспечение условий для поддержки профессионального роста и академического развития работников профессорско-преподавательского состава (далее – преподаватели) и научных работников на ранних этапах карьеры в НИУ ВШЭ.

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

2.2.1. адаптация и закрепление в НИУ ВШЭ молодых преподавателей и научных работников;

2.2.2. обеспечение дополнительных возможностей для повышения профессиональной квалификации и должностного продвижения молодых преподавателей и научных работников НИУ ВШЭ;

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

2.2.3. поддержка индивидуального планирования академической карьеры участников группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР);

2.2.4. обеспечение преемственности поколений, формирование единых ценностей и корпоративной культуры в НИУ ВШЭ.

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

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

3.1.1. «*Новые преподаватели*», отбираемые из числа преподавателей, работающих в НИУ ВШЭ не более 24 месяцев на 20 ноября текущего года[1];

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 научно-учебных лабораторий, международных лабораторий, международных научно-учебных лабораторий, учебно-исследовательских лабораторий, институтов, центров (далее – научные подразделения), работающих на должностях стажеров-исследователей и научных работников не более 24 месяцев на 20 ноября текущего года[2].

3.2. В качестве кандидатов на включение и продление пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве НПР) могут участвовать работники образовательных[3] и научных подразделений НИУ ВШЭ, работающие в НИУ ВШЭ по основному месту работы, 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;

3.2.4. работников, принятых по программе привлечения российских постдоков;

3.2.5. работников, занимающих должности тьюторов.

3.3. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) 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 по основному месту работы 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[4];

---

[1] Дата предоставления документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ

[2] Дата предоставления документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ

[3] Под образовательными подразделениями НИУ ВШЭ понимаются: факультеты, в том числе и филиалов, МИЭМ, департаменты/школы/кафедры, входящие в состав факультетов и МИЭМ, и ассоциированные с факультетами/МИЭМ структурные подразделения, реализующие основные программы высшего образования, общеуниверситетские кафедры.

[4] Для всех кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по данной категории применяются критерии, установленные в пункте 1 приложения 4 к Регламенту проведения предварительной работы по рассмотрению конкурсных документов претендентов на избрание на должности

3.3.2. для кандидатов в возрасте старше 30 лет:

- стаж работы на преподавательской должности в НИУ ВШЭ по основному месту работы 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[5].

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

3.4.1. работа на преподавательской должности в НИУ ВШЭ по основному месту работы;

3.4.2. возраст до 35 лет (включительно) на 20 ноября текущего года[6];

3.4.3. соответствие критериям ежегодной мониторинговой оценки публикационной активности, установленным для профессорско-преподавательского состава Регламентом оценки публикационной активности работников Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»»;

3.4.4. 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 НПР) 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 по основному месту работы.

3.6. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) 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

профессорско-преподавательского состава Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

[5] Для всех кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по данной категории применяются критерии, установленные в пункте 1 приложения 4 к Регламенту проведения предварительной работы по рассмотрению конкурсных документов претендентов на избрание на должности профессорско-преподавательского состава Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

[6] Дата предоставления документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ

в научных подразделениях НИУ ВШЭ по основному месту работы в течение не более 24 месяцев с даты приема на научную должность и по 20 ноября текущего года[7];

3.6.3. для стажеров-исследователей, проходящих обучение в бакалавриате, 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 НПР);

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 НПР) НА ВТОРОЙ ГОД ПРЕБЫВАНИЯ В ГРУППЕ

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

4.1.1. работа на преподавательской должности в НИУ ВШЭ по основному месту работы;

4.1.2. соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в НИУ ВШЭ[8];

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,

---

[7] 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.

[8] Для всех кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по данной категории применяются критерии, установленные в пункте 1 приложения 4 к Регламенту проведения предварительной работы по рассмотрению конкурсных документов претендентов на избрание на должности профессорско-преподавательского состава Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

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 по основному месту работы по завершении пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве НПР).

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

4.3.1. работа на преподавательской должности в НИУ ВШЭ по основному месту работы;

4.3.2. соответствие критериям ежегодной мониторинговой оценки публикационной активности, установленным для профессорско-преподавательского состава Регламентом оценки публикационной активности работников Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»»;

4.3.3. наличие публикаций, 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 по основному месту работы по завершении пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве НПР).

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

4.5.1. работа на должностях стажеров-исследователей и научных работников в научных подразделениях НИУ ВШЭ по основному месту работы;

4.5.2. наличие публикаций, опубликованных за прошедший год, являющихся результатами академической деятельности согласно Положению об академических надбавках федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»;

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 НПР): ВЫДВИЖЕНИЕ, УТВЕРЖДЕНИЕ КАНДИДАТОВ, ПРОДЛЕНИЕ ПРЕБЫВАНИЯ И ВЫБЫТИЕ ИЗ ГРУППЫ

5.1. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) 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).

Кандидат на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) 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 НПР).

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

5.3. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) 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 НПР) 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 НПР):

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 по основному месту работы, 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 по основному месту работы, кафедра может выдвинуть трех кандидатов в категорию *«Будущие профессора».* При отсутствии в составе факультета/МИЭМ 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 по основному месту работы. 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 по основному месту работы. От департамента/школы, имеющих в своем составе кафедры, кандидаты в кадровый резерв НПР 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 – 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 по основному месту работы, 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 – Институт или Центр), может выдвинуть по три 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 по основному месту работы, Институт или Центр может выдвинуть четырех кандидатов.

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 подпункте 5.5.3 пункта 5.5 настоящего Положения.

5.6. Процедура выдвижения кандидатов на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) по категориям «*Новые исследователи*», «*Будущие профессора*» и «*Новые преподаватели*» (для кандидатов, соответствующих критерию, указанному в подпункте 3.3.1 пункта 3.3 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.

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 НПР) критериям, указанным в подпункте 3.3.1 и 3.3.2 пункта 3.3 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 НПР) критериям, указанным в подпунктах 3.6.3 и 3.6.4 пункта 3.6 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 НПР) 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.

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 – координирующий проректор).

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

5.6.8. кандидаты на включение в категории *«Новые преподаватели»* в возрасте до 30 лет (включительно), *«Новые исследователи»* и *«Будущие профессора»* заполняют 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 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 (кадрового резерва НПР) по каждой категории в соответствии с установленными требованиями;

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

Ученый совет факультета/МИЭМ/филиала принимает решение о выдвижении кандидатур на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) по категориям *«Будущие профессора»*, *«Новые преподаватели»* и *«Новые исследователи»* на основе рекомендации кадровой комиссии факультета/МИЭМ/филиала/иного структурного подразделения НИУ ВШЭ. Решение ученого совета факультета/МИЭМ/филиала утверждается деканом факультета/руководителем МИЭМ/директором филиала. В случае отсутствия на факультете ученого совета, решение о выдвижении кандидатур в кадровый резерв НПР 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 (кадрового резерва НПР) 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 (кадрового резерва НПР) по категории *«Новые преподаватели»* кандидат, соответствующий критерию, указанному в подпункте 3.3.2 пункта 3.3 настоящего Положения, заполняет анкету, индивидуальный план и мотивационное письмо, включающее в себя обоснование для зачисления в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР);

5.7.2. Экспертный совет по кадровому резерву НПР 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 (кадрового резерва НПР) по категории *«Новые преподаватели»*;

5.8. Процедура выдвижения кандидатов на продление пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве НПР) 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 НПР) 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 НПР) 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 НПР НИУ ВШЭ для кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) 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 НПР) на второй год не учитываются следующие ограничения: возрастные ограничения, указанные в подпунктах 3.3.1, 3.4.2, 3.6.1 настоящего Положения, и ограничения по стажу работы, указанные в подпунктах 3.3.2 и 3.6.2 настоящего Положения.

5.9.3. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадровый резерв НПР) по категории *«Новые преподаватели»,* соответствующие критерию, указанному в подпункте 3.3.2 пункта 3.3 настоящего Положения, не могут выдвигать свои кандидатуры на продление срока пребывания в составе кадрового резерва НПР.

5.9.4. Общий состав группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) 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 НПР):

5.10.1. член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) в категории *«Новые преподаватели»*, отобранный в соответствии с критериями, указанными в подпункте 3.3.2 пункта 3.3 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 НПР);

5.10.2. член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) 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 НПР).

Если Кадровая комиссия ученого совета НИУ ВШЭ принимает решение не продлевать срок пребывания члена в группе высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) по причине его низкой академической активности, выбывший член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) не имеет права снова подавать заявку в ту же категорию, из которой он выбыл, а также, в течение 24 месяцев, рекомендоваться в другие категории группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР).

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

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

5.11.1. увольнение с научно-педагогической должности НИУ ВШЭ (включая 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);

5.11.2. переход на работу по совместительству (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 трудового распорядка НИУ ВШЭ, наносящие ущерб деловой репутации НИУ ВШЭ.

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

5.12. На период нахождения работника в длительной командировке более 4-х месяцев, в отпуске по уходу за ребенком или творческом отпуске более 3-х месяцев, пребывание в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве НПР) прекращается на срок, соответствующий длительности командировки или отпуска. Работник выбывает из группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) с момента начала отпуска или длительной командировки, что оформляется приказом НИУ ВШЭ о внесении изменений в состав группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) на текущий год.

После окончания соответствующего отпуска или длительной командировки за работником сохраняется право возобновить пребывание в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве НПР) 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 НПР) 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 соответствующего 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 НПР) в Управление академического развития не позднее, чем за десять календарных дней до начала соответствующего отпуска или командировки в виде служебной записки на имя координирующего проректора.

5.13. Нахождение члена группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) в любом отпуске (кроме отпусков, указанных в пункте 5.12 настоящего Положения) сроком менее четырех месяцев не является основанием для его выбытия/приостановления пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве НПР).

5.14. В случае увольнения с научно-педагогической должности НИУ ВШЭ, а также перехода на работу по совместительству (для работников профессорско-преподавательского состава и научных работников) член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) обязан сообщить об этом в Управление академического развития за четырнадцать календарных дней до дня увольнения/перехода на соответствующие условия работы. В данном случае Управление академического развития инициирует выбытие данного работника из группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР).

5.15. При выбытии работника из группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) оформляется приказ об отмене установленных стимулирующих выплат, указанных в подпункте 6.2.1 пункта 6.2 настоящего Положения.

5.16. После успешного завершения пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве НПР), член группы сохраняет право получать информацию о проектах, участвовать в мероприятиях, организованных для группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР), 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 НПР)).

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

6.1. Членам группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) 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 НПР), реализуемым в течение

периода нахождения в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве НПР), относятся:

6.2.1. установление стимулирующих выплат для:

6.2.1.1. участников категории *«Новые преподаватели»*, работающих на должности «ассистент» в г. Москве и в НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, отобранных в состав группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) в соответствии с критериями, указанными в подпункте 3.3.1 пункта 3.3 настоящего Положения;

6.2.1.2. участников категории *«Новые преподаватели»*, работающих в НИУ ВШЭ – Пермь и НИУ ВШЭ – Нижний Новгород, отобранных в состав группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) в соответствии с критериями, указанными в подпункте 3.3.1 пункта 3.3 настоящего Положения;

6.2.1.3. участников категории *«Новые исследователи»*;

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

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

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

К участию в специальных *мероприятиях,* организуемых для группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) могут привлекаться работники и обучающиеся, вовлеченные в преподавательскую и исследовательскую деятельность в НИУ ВШЭ.

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

6.3.1. отбор на обучение по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры и программам Ph.D. в зарубежных университетах (в том числе, по программам двух дипломов НИУ ВШЭ и зарубежных университетов-партнеров);

6.3.2. рекомендация для поступления в аспирантуру НИУ ВШЭ;

6.3.3. предоставление творческих отпусков (для работников профессорско-преподавательского состава и научных работников);

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

6.4. Для организации обучения по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры и программам Ph.D. в зарубежных университетах НИУ ВШЭ оказывает членам группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) поддержку в поиске средств целевых грантов из

международных и российских фондов, а также в привлечении льготных образовательных кредитов.

6.5. Порядок назначения, размер и источники финансирования стимулирующих выплат утверждаются приказом ректора сроком на один календарный год. Стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

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

7.1.2. для категории *«Новые преподаватели»,* работающих на должностях преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор – соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в НИУ ВШЭ[9];

7.1.3. для категории *«Новые преподаватели»*, работающих на должности ассистент – соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава по должности «преподаватель», установленным в НИУ ВШЭ;

7.1.4. для категории *«Новые исследователи»*:

7.1.4.1. соответствие критериям ежегодной мониторинговой оценки публикационной активности, установленным в НИУ ВШЭ, в соответствии с занимаемой научной должностью;

7.1.4.2. наличие публикаций на иностранном языке, опубликованных за два года пребывания в группе высокого профессионального потенциала, являющихся результатами академической деятельности согласно Положению об академических надбавках федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

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

7.2.1. получение академической надбавки второго и третьего уровней;

7.2.2. последующее должностное продвижение работника;

7.2.3. наличие и качество научных публикаций;

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

7.2.5. подготовка к защите/защита докторской диссертации;

7.2.6. успешное прохождение стажировки.

7.3. Ежегодно члены группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) до 1 ноября текущего года представляют краткий

---

[9] Для всех кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по данной категории применяются критерии, установленные в пункте 1 приложения 4 к Регламенту проведения предварительной работы по рассмотрению конкурсных документов претендентов на избрание на должности профессорско-преподавательского состава Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

индивидуальный отчет о результатах своей образовательной, преподавательской и научно-исследовательской деятельности за год координирующему проректору.

7.4. 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 НПР) составляются с учетом индивидуальных планов и годовых отчетов членов группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) 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 5.6.12. настоящего Положения) обсуждаются отчеты деканов/руководителя МИЭМ/директоров филиалов/заведующих общеуниверситетскими кафедрами и формулируются предложения о включении в кадровый резерв НПР кандидатов/выбытии из него членов группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва НПР) от факультетов/МИЭМ/филиалов/общеуниверситетских кафедр на следующий год.

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

7.6. Годовые отчеты факультетов/МИЭМ (с учетом входящих в его структуру кафедр/департаментов/школ)/ филиалов/общеуниверситетских кафедр НИУ ВШЭ/научных подразделений о состоянии и результатах работы с группой высокого профессионального потенциала (кадровым резервом НПР) 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 НПР).

7.7. Ежегодно Кадровая комиссия ученого совета НИУ ВШЭ информирует ученый совет НИУ ВШЭ о состоянии и результатах работы с группой высокого профессионального потенциала (кадровым резервом НПР).