

ПРИНЯТО
Ученым советом КузГТУ

«28 » февраля 2022 г.

Протокол № 4



УТВЕРЖДАЮ
Ректор КузГТУ

 А.Н. Яковлев

 2022 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
**«КУЗБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Т.Ф. ГОРБАЧЕВА»
(КУЗГТУ)**

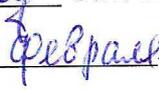
ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ КУЗГТУ

КузГТУ Ип 28-06

Автор

Начальник отдела по работе
с персоналом

 О.А. Алиткина

« 04 »  2022 г.

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 1 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Наименование раздела	Страница
1	2	3
1	Общие положения	3
2	Виды кадрового резерва	5
3	Требования к кандидатам	5
4	Порядок формирования кадрового резерва	8
5	Организация работы с кадровым резервом	10
6	Подготовка кадрового резерва	11
7	Критерии перехода на второй и последующий год обучения и сроки пребывания в группе кадрового резерва	12
8	Механизмы стимулирования резервистов и финансовая поддержка кадрового резерва	13
9	Порядок замещения лицами, находящимися в кадровом резерве, вакантных должностей	14
10	Заключительные положения	15
11	Внесение изменений	16
12	Согласование	17
13	Рассылка	18

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 2 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37, Трудового кодекса РФ, Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» (далее – КузГТУ), других локальных нормативных актов КузГТУ и подлежит утверждению Ученым советом КузГТУ.

1.2. Кадровый резерв – это специально сформированная группа перспективных обучающихся и работников, отвечающих требованиям, предъявляемым к должности, достигших положительных результатов в своей сфере деятельности, прошедших предварительный отбор для профессиональной переподготовки, повышения квалификации с целью замещения вакантных должностей и выдвижения на новые должности научно-педагогических работников и руководителей подразделений КузГТУ.

1.3. Целью создания кадрового резерва КузГТУ является обеспечение преемственности в сфере управления, преподавательской, научной и иной деятельности, планирования и выстраивания траектории карьеры, содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава, создание условий для профессионального роста, привлечения талантливой молодежи, а также:

- повышение конкурентоспособности КузГТУ;
- омоложение и повышение остротенности коллектива;
- пополнение научных работников и профессорско-преподавательского состава КузГТУ перспективными работниками;
- профессиональный рост работников КузГТУ;
- укрепление корпоративной культуры КузГТУ;
- повышение уровня мотивации работников университета к профессиональному росту;
- своевременное удовлетворение потребности в кадрах.

1.4. Положение о кадровом резерве КузГТУ (далее – Положение) определяет порядок формирования кадрового резерва и порядок работы с лицами, включенными в кадровый резерв.

1.5. Создание кадрового резерва КузГТУ (кадрового резерва) направлено на решение следующих задач:

- выявление и удержание наиболее перспективных и подготовленных работников для работы на научно-педагогических и управленческих должностях в КузГТУ при помощи мотивационных инструментов;

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 3 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

- отбор молодых научно-педагогических работников или обучающихся, не имеющих ученой степени кандидата наук, и их подготовка к образовательной и научной деятельности в КузГТУ;

- закрепление и прием на постоянную работу перспективных молодых преподавателей и работников в КузГТУ, обеспечение дополнительных возможностей для повышения их профессиональной квалификации и должностного продвижения;

- содействие увеличению уровня острепенности научно-педагогических работников КузГТУ;

- подготовка кандидатов на вакантные должности, в том числе вновь создаваемые;

- эффективная организация подготовки специалистов включенных в кадровый резерв;

- привлечение подготовленного резерва кадров на различных направлениях и уровнях работы;

- сокращение срока адаптации в КузГТУ новых работников.

1.6. Принципы формирования кадрового резерва:

- актуальность – потребность в замещении должностей должна быть обоснованной;

- объективность в подборе и зачислении в резерв (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется Аттестационной комиссией (далее – АК);

- равный подход к кандидатам на зачисление в кадровый резерв в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основании рекомендаций заведующих кафедрами, директоров институтов, руководителей подразделений;

- профессионализм и компетентность работников и обучающихся, включенных в кадровый резерв КузГТУ, личный вклад в развитие университета, выполнение обязательств перед КузГТУ;

- равные условия для профессионального роста работников, включенных в кадровый резерв КузГТУ;

- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;

- конкурентность отбора;

- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

1.7. Кадровый резерв формируется с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в работниках КузГТУ.

1.8. Кадровый резерв оформляется по группам, указанным в п. 3.2. настоящего Положения. Решение о включении обучающихся и работников университета в кадровый резерв и исключении из него оформляется приказом ректора по университету.

1.9. Организационную, координирующую, методическую и контрольную функции по формированию и работе с кадровым резервом выполняет начальник отдела по работе с персоналом.

1.10. Для работников и обучающихся университета, зачисленных в кадровый резерв, составляются документы по формам утвержденным приказом ректора.

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 4 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

2. ВИДЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

2.1. Оперативный кадровый резерв – кандидаты на замещение руководящих должностей, должностей профессорско-преподавательского состава (ППС), уровень профессиональной подготовки, деловые и личностные качества которых позволяют им приступить к работе в руководящей должности или должности НПП в настоящее время или в ближайшем будущем (обучение до 1 года).

2.2. Перспективный кадровый резерв – работники, имеющие необходимый стаж работы и заинтересованные в перспективе своего продвижения на вышестоящие должности при условии приобретения необходимых знаний и навыков (обучение от 1 года до 3 лет).

2.3. Стратегический кадровый резерв – аспиранты и молодые работники с высоким лидерским потенциалом, которые смогут занять руководящие и научно-педагогические должности через 3-5 и более лет при условии поэтапной профессиональной подготовки (обучение до 5 лет).

3. ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ

3.1. В состав кадрового резерва могут быть включены лица, соответствующие квалификационным требованиям по каждой из категорий, обладающие необходимыми деловыми и личностными качествами и показавшие высокие результаты в профессиональной деятельности.

3.1.1. Кадровый резерв может формироваться из обучающихся, аспирантов, а также всех категорий работников.

3.2. Кадровый резерв формируется по следующим группам:

- ректор, проректор;
- директор института, декан, заведующий кафедрой;
- профессор;
- доцент;
- научные сотрудники;
- молодые ученые и преподаватели;
- аспиранты;
- руководители подразделений.

3.3. Кандидаты в кадровый резерв, претендующие на должности «ректор», «проректор» должны отвечать следующим требованиям:

- возраст до 45 лет;
- наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- стаж научно-педагогической работы или работы на руководящих должностях в КузГТУ по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет.

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 5 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

3.4. Кандидаты в кадровый резерв, претендующие на должность «директор института», «декан», должны отвечать следующим требованиям:

- работа на преподавательской должности в КузГТУ по основному месту работы;
- возраст до 45 лет;
- наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- стаж научно-педагогической работы или работы на руководящих должностях в КузГТУ по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет.

3.5. Кандидаты в кадровый резерв, претендующие на должность «заведующий кафедрой», должны отвечать следующим требованиям:

- работа на преподавательской должности в КузГТУ по основному месту работы;
- возраст до 35 лет;
- наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- стаж научно-педагогической работы в КузГТУ по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет.

3.6. Кандидаты в кадровый резерв, претендующие на должность «профессор», должны отвечать следующим требованиям:

- работа на преподавательской должности в КузГТУ по основному месту работы;
- возраст от 35 до 40 лет;
- наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- работа над докторской диссертацией;
- стаж научно-педагогической работы в КузГТУ по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет.

3.7. Кандидаты в кадровый резерв, претендующие на должность «доцент», должны отвечать следующим требованиям:

- работа на преподавательской должности в КузГТУ по основному месту работы;
- возраст до 30 лет;
- работа над кандидатской диссертацией в рамках аспирантуры или соискательства;
- стаж научно-педагогической работы в КузГТУ от 2 лет, но не более 5 лет с даты приема на работу.

3.8. Кандидаты в кадровый резерв, претендующие на должность «научный сотрудник», должны отвечать следующим требованиям:

- работа на преподавательской или научной должности в КузГТУ по основному месту работы;
- возраст от 30 лет;

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 6 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

- наличие авторских свидетельств на изобретения, научных трудов, работа над кандидатской или докторской диссертацией в рамках аспирантуры или соискательства (в зависимости от должности научного сотрудника);
- стаж научно-педагогической работы в КузГТУ от 2 лет.

3.9. Кандидаты в кадровый резерв, претендующие на вступление в группу «аспиранты», должны отвечать следующим требованиям:

- возраст до 25 лет;
- обучение на 1-2 курсе магистратуры или 4-5 курсе специалитета на очной форме обучения;
- оценки за последние две сессии «хорошо» и «отлично»;
- наличие достижений в научной деятельности (научные публикации, патенты, победы в конкурсах, участие в конференциях).

3.10. Кандидаты в кадровый резерв, претендующие на вступление в группу «молодые ученые и преподаватели», должны отвечать следующим требованиям:

- возраст до 30 лет;
- обучение на 2–4 курсе в очной аспирантуре;
- выполнение Индивидуального учебного плана аспиранта;
- наличие достижений в научной и педагогической деятельности (научные публикации и методические издания, патенты, победы в конкурсах, участие в хоздоговорах и конференциях, ведение занятий со студентами, в том числе в рамках ВКР).

3.11. Кандидаты в кадровый резерв, претендующие на должность «руководитель подразделения», должны отвечать следующим требованиям:

- возраст до 40 лет;
- наличие образования, соответствующего направлению;
- стаж работы в КузГТУ по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности подразделения, не менее 5 лет;
- наличие достижений в профессиональной деятельности.

3.12. При отборе кандидатов в группу кадрового резерва учитываются дополнительно следующие критерии:

- высокий преподавательский рейтинг;
- наличие разработанных учебно-методических материалов;
- достижения в научно-исследовательской работе;
- индекс Хирша в российских и зарубежных наукометрических системах;
- высокий уровень знания иностранных языков;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- качественное исполнение должностных обязанностей;
- вклад в повышение эффективности работы подразделения;
- внедрение современных технологий в организационную деятельность подразделения.

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 7 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

4.1. Ежегодно отдел по работе с персоналом совместно с руководителями подразделений определяет должности, на которые необходимо сформировать кадровый резерв исходя из потребности и объемов выделяемого финансирования.

4.2. Квоты на формирование кадрового резерва устанавливаются ежегодно приказом ректора исходя из:

- задач и потребностей университета в кадрах;
- финансовой ситуации в университете.

4.3. На одну позицию может быть выдвинуто несколько кандидатов.

4.4. Порядок подачи заявок на включение в состав группы кадрового резерва состоит из следующих этапов:

- заполнение анкеты кандидатом;
- составление представления на кандидата руководителем подразделения;
- эссе на тему видения себя в КузГТУ через 5, 10, 20 лет, а также индивидуальный план (траекторию) своего развития;
- представление документов для отбора кандидата начальнику отдела по работе с персоналом в срок до 10 октября текущего года.

4.5. Формы заявок на включение в состав кадрового резерва и формы отчетов утверждаются приказом ректора.

4.6. Подать заявку на включение в состав группы кадрового резерва имеют возможность все желающие при наличии соответствия требованиям, указанным в пунктах 3.3.–3.11.

4.7. Формирование кадрового резерва включает в себя следующие этапы:

- составление списка кандидатов в кадровый резерв;
- утверждение списка работников, включенных в кадровый резерв, приказом ректора. Проект приказа готовит отдел по работе с персоналом.

4.8. Составление списка кандидатов в кадровый резерв осуществляется отделом по работе с персоналом на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.9. Ежегодно в срок до 1 октября текущего года руководители структурных подразделений проводят анализ состава кадрового резерва своего подразделения, дают оценку деятельности за прошедший год каждого зачисленного в резерв, его готовности к дальнейшему обучению и представляют данные в отдел по работе с персоналом для дальнейшего рассмотрения на АК КузГТУ. Одновременно рассматриваются новые кандидатуры для зачисления в кадровый резерв. Пополнение резерва производится в том же порядке, что и его формирование.

4.10. Окончательный отбор кандидатов на включение в состав группы кадрового резерва, исключение из состава группы кадрового резерва, а также решение о переходе на последующие годы обучения принимается АК КузГТУ и

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 8 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

утверждается приказом ректора. Заседание АК КузГТУ по данному вопросу проводится в срок до 30 октября каждого года.

4.11. Работники и обучающиеся, включенные в состав кадрового резерва, исключаются в течение текущего года из его состава на следующих основаниях:

- при наложении дисциплинарного взыскания;
- при существенном, более чем на 40%, невыполнении пунктов индивидуального плана без уважительных причин;
- по письменному заявлению работника или обучающегося об исключении из состава кадрового резерва;
- при увольнении работника или отчислении обучающегося.

4.12. В случае наличия вакантных мест может быть объявлен набор в Кадровый резерв.

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 9 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2012

5. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

5.1. Теоретическая и практическая подготовка лиц, включенных в кадровый резерв, является составной частью системы подготовки и переподготовки кадров и предусматривается при формировании бюджета университета.

5.2. Подготовка лиц, зачисленных в кадровый резерв, производится по плану обучения, в котором должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, зачисленным в резерв, необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.

В плане подготовки лиц, зачисленных в резерв, могут быть использованы такие формы работы, как:

- стажировки в ведущих российских и зарубежных научно-образовательных центрах;
- обучение основам, современным методам и приемам организации управления, экономики и законодательства;
- подготовка диссертаций, статей;
- языковая подготовка;
- исполнение обязанностей по должности, на которую состоит в резерве;

- участие в работе конференций, совещаний, семинаров, рабочих групп, оргкомитетов с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией должности, на которую состоит в резерве.

5.3. Руководители структурных подразделений, в которых работают или обучаются лица, включенные в кадровый резерв, принимают участие в разработке планов подготовки, контролируют их исполнение, составляют ежегодно заключение о возможности или невозможности рекомендовать кандидата на замещение вакантной должности по своей категории в «Информационной карте работника».

5.4. Отдел по работе с персоналом:

5.4.1. Контролирует наличие планов подготовки работников, зачисленных в кадровый резерв.

5.4.2. Готовит, в случае необходимости, проекты приказов университета о направлении работников, зачисленных в кадровый резерв, на подготовку (переподготовку), повышение квалификации.

5.4.3. Вносит предложения по совершенствованию работы с кадровым резервом.

5.5. Общее руководство работой с кадровым резервом осуществляет начальник отдела по работе с персоналом, который несет полную ответственность за формирование и подготовку резерва; ставит задачи перед руководителями структурных подразделений университета по организации

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 10 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

работы с резервом и осуществляет через отдел по работе с персоналом контроль над их исполнением, оценивает состояние и эффективность работы с кадровым резервом, представляет отчеты о работе кадрового резерва на Ученом совете университета.

6. ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

6.1. Система развития участников кадрового резерва включает в себя комплекс технологий и мероприятий, позволяющих обеспечить достижение требуемых профессиональных навыков для эффективного выполнения профессиональных и управленческих задач.

6.2. Задачей развития лиц, состоящих в резерве, является повышение показателей их труда в части тех должностных обязанностей, которые они исполняют в настоящее время, и подготовка к более ответственной работе в будущем.

6.3. Применяются две основные формы развития: обучающая и практическая.

6.4. Обучающие формы развития резервистов направлены на приобретение новых профессиональных компетенций. К ним относятся:

- самообучение;
- получение высшего образования по программам магистратуры и подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре;
- дополнительное профессиональное обучение по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

6.5. Практические формы развития персонала включают:

- получение опыта в результате своей повседневной работы;
- повышение квалификации на рабочем месте;
- коучинг (тренирование);
- консультации различных работников, разрешение реальных проблем в работе;
- наставничество;
- тренинги (овладение практическими навыками работы);
- передача опыта руководителями;
- повышение квалификации посредством приобретения нового опыта работы;
- расширение или изменение сферы ответственности;
- стажировки;
- ротации;
- перевод работника, состоящего в кадровом резерве, на другие вакантные должности с целью приобретения им необходимых навыков и знаний;
- исполнение обязанностей вышестоящего руководства в период его отсутствия с целью получения опыта руководящей работы, приобретение организаторских навыков;

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 11 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

- участие в работе временных рабочих групп;
- работа над групповыми и индивидуальными проектами;
- рационализаторство и изобретательство;
- местные командировки в структурные подразделения;
- обмен опытом работы;
- участие в семинарах, выставках, конференциях.

7. КРИТЕРИИ ПЕРЕХОДА НА ВТОРОЙ И ПОСЛЕДУЮЩИЙ ГОД ОБУЧЕНИЯ И СРОКИ ПРЕБЫВАНИЯ В ГРУППЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

7.1. С учетом выполнения условий для перехода на последующие годы обучения резервисты состоят в группе кадрового резерва до 5 лет в зависимости от вида кадрового резерва. По истечении данного срока резервист считается автоматически выбывшим из состава группы кадрового резерва.

7.2. Работники, успешно прошедшие курс подготовки по одной из категорий кадрового резерва, имеют приоритетную возможность на зачисление в следующую категорию (при наличии соответствия требований к данной категории).

7.3. Кандидаты от НПР на продление пребывания в группе кадрового резерва и для успешного завершения обучения должны отвечать следующим требованиям:

7.3.1. Работа на преподавательской или научной должности в КузГТУ по основному месту работы.

7.3.2. Выполнение индивидуального плана участника Кадрового резерва.

7.3.3. Высокий преподавательский рейтинг.

7.4. Кандидаты от обучающихся на продление пребывания в группе кадрового резерва и для успешного завершения обучения должны отвечать следующим требованиям:

7.4.1. Обучение на очной форме в магистратуре или в специалитете КузГТУ с оценками за предыдущие две сессии «хорошо» и «отлично»;

7.4.2. Выполнение Индивидуального учебного плана аспиранта, сдача кандидатских экзаменов на «хорошо» и «отлично»;

7.4.3. Выполнение индивидуального плана участника Кадрового резерва.

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 12 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

8. МЕХАНИЗМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РЕЗЕРВИСТОВ И ФИНАНСОВАЯ ПОДДЕРЖКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА.

8.1. Членам кадрового резерва обеспечиваются возможности для повышения профессионального и квалификационного уровня с помощью специальных мер поддержки и в рамках программ КузГТУ.

8.2. К мерам поддержки членов кадрового резерва, реализуемым в течение периода нахождения в группе, относятся:

- участие в специальных мероприятиях, организованных для кадрового резерва: семинарах, курсах, конкурсах, тренингах и выездных школах, нацеленных на обсуждение стратегических целей и задач КузГТУ;

- развитие профессиональных и организационных навыков;

- подготовка к преподавательской деятельности;

- занятие более высоких должностей;

- финансовая – при работе над диссертацией приобретение расходных материалов, оборудования за счет средств КузГТУ (в пределах имеющихся средств);

- стимулирующие надбавки.

8.3. Порядок и размер финансирования стимулирующих выплат определяется положением об оплате труда работников КузГТУ и утверждаются приказом ректора исходя из объемов финансирования программы, утвержденных на текущий календарный год.

8.4. Источниками финансового и материально-технического обеспечения мероприятий по работе с кадровым резервом и поддержке претендентов являются бюджетные и внебюджетные средства КузГТУ, различные исследовательские и образовательные проекты, доходы от научно-исследовательской и инновационной деятельности, иные не запрещенные действующим законодательством источники.

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 13 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.09.2022

9. ПОРЯДОК ЗАМЕЩЕНИЯ ЛИЦАМИ, НАХОДЯЩИМИСЯ В КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ, ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

9.1. Работники, включенные в кадровый резерв, имеют преимущество при назначении на вакантную должность в случае, если они к моменту замещения должности обладают необходимыми профессиональными и иными качествами, определенными для данной должности. Назначение на должность осуществляется согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации.

9.2. Работники, включенные в кадровый резерв, имеют право подать заявление для участия в выборах на замещение вакантной должности университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Работники, включенные в кадровый резерв, имеют преимущество при назначении исполняющего обязанности на должность в случае отсутствия основного работника (отпуск, больничный лист или иные отсутствия).

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 14 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему принимаются и отменяются Ученым Советом университета.

10.3. Контроль исполнения данного Положения осуществляет начальник отдела по работе с персоналом университета.

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 15 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

11. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

Внесение изменений в настоящее положение производится в соответствии с инструкцией «Разработка, оформление, хранение, выдача, ревизия и архивирование документов СМК» КузГТУ Им 48-01.

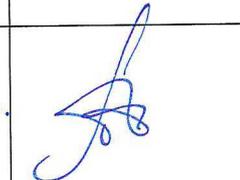
ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РЕВИЗИЙ ДОКУМЕНТА

№ изменения	Дата внесения изменения, дополнения и проведения ревизии	Номера листов	Шифр документа	Краткое содержание изменения, отметка о ревизии	Ф.И.О., подпись
1	2	3	4	5	6

Документ	КузГТУ Им 28-06	стр. 16 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

12. СОГЛАСОВАНИЕ

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Ф.И.О.	Подразделение	Должность	Дата	Подпись
1	2	3	4	5
Н.В. Трубина	Правовое управление	руководитель	21.02.2022	
Д.Б. Шатъко	ОСМК	начальник	14.02.2022	
С.А. Агеева	ФЭУ	начальник	08.02.22	
А.А. Баканов	Ректорат	проректор по учебной работе	08.02.2022	
Е.В. Коробов	Ректорат	проректор по стратегическим коммуникациям	08.02.22	
К.С. Костиков	Ректорат	проректор по научной работе и международному сотрудничеству	08.02.22	
Д.А. Тихонов	Ректорат	проректор по административно-хозяйственной части	08.02.22	
И.П. Попов	Ректорат	проректор-директор института профессионального образования	11.02.22	
П.Н. Рвалов	Ректорат	проректор по молодежной политике и социальному развитию	08.02.22	

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 17 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

13. РАССЫЛКА

ЛИСТ РАССЫЛКИ

№ п/п	Подразделение	Должность	Ф.И.О.	Кол. экз. в эл-ном виде
1.	Ректорат	Проректор по учебной работе	А.А. Баканов	1
2.	Институт профессионального образования	Проректор-директор	И.П. Попов	1
3.	Ректорат	Проректор по научной работе и международному сотрудничеству	К.С. Костиков	1
4.	Ректорат	Проректор по стратегическим коммуникациям	Е.В. Коробов	1
5.	Ректорат	Проректор по административно-хозяйственной части	Д.А. Тихонов	1
6.	Ректорат	Проректор по молодежной политике и социальному развитию	П.Н. Рвалов	
7.	ФЭУ	Начальник	С.А. Агеева	1
8.	Бухгалтерия	Главный бухгалтер	Е.С. Добрякова	1
9.	Правовое управление	Руководитель	Н.В. Трубина	1
10.	Отдел СМК	Начальник	Д.Б. Шатько	1
11.	ОРП	Начальник	О.А. Алиткина	
12.	Горный институт	Директор	А.А. Хорешок	1
13.	Институт энергетики	Директор	И.В. Дворовенко	1
14.	Институт информационных технологий, машиностроения и автотранспорта	Директор	Д.В. Стенин	1
15.	Институт экономики и управления	Директор	Н.В. Кудреватых	1
16.	Строительный институт	Директор	А.В. Покатилов	1
17.	Институт химических и нефтегазовых технологий	Директор	Т.Г. Черкасова	1
18.	Институт электронного обучения	Директор	В.В. Меркурьев	1

Документ	КузГТУ Ип 28-06	стр. 18 из 18	Выпуск	2
Экземпляр			Дата	14.03.2022

П Р И К А З

05.03.2022

Кемерово

№ 31/04

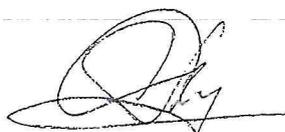
**О введении в действие
Положения о кадровом резерве**

В соответствии с решением Ученого совета КузГТУ (протокол от 28.02.2022 № 4)

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Ввести в действие с 14.03.2022 «Положение о кадровом резерве КузГТУ» (КузГТУ Ип 28-06 выпуск № 2).
2. Отменить с 14.03.2022 «Положение о кадровом резерве КузГТУ» КузГТУ Ип 28-06, утвержденное 22.11.2021.

Ректор



А.Н. Яковлев

Начальник отдела по работе с
персоналом



О.А. Алиткина

Руководитель правового
управления

Н.В. Трубина