

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
АО «НИЦ «Строительство»

_____ п/п _____ В.Г.Крючков

«26» ноября 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ АО НИЦ «Строительство»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и развития кадрового резерва для замещения должностей в АО «НИЦ «Строительство» (далее - кадровый резерв).

1.2. Настоящее Положение распространяется на сотрудников и руководителей центрального аппарата АО «НИЦ «Строительство», а также структурных подразделений: НИИОСП им.Н.М.Герсевича, ЦНИИСК им. В.А.Кучеренко, НИИЖБ им. А.А.Гвоздева.

1.3. Кадровый резерв представляет собой сформированную в соответствии с настоящим Положением группу перспективных работников, обладающих высоким потенциалом, в том числе научным, уровнем развития профессиональных компетенций, личностных и морально-этических качеств, позволяющих им достигать установленные ключевые показатели эффективности деятельности и реализовывать цели и задачи АО «НИЦ «Строительство».

1.4. Формирование кадрового резерва осуществляется на основе предусмотренных Положением требований, направлено на развитие кадрового потенциала АО «НИЦ «Строительство», повышение эффективности управления посредством целенаправленного отбора и развития наиболее перспективных работников, повышение уровня их компетенций для достижения стратегических целей АО «НИЦ «Строительство»

1.5. Сформированный в соответствии с настоящим Положением кадровый резерв является приоритетным источником подбора кандидатов.

1.6. Основными принципами работы с кадровым резервом в АО «НИЦ «Строительство» для замещения должностей являются:

принцип объективности - предполагает использование единого унифицированного подхода к отбору кандидатов в кадровый резерв, соответствие кандидата требованиям для включения в кадровый резерв, а также требованиям к конкретной должности;

принцип открытости - предполагает доступность для работников к информации о подходах и порядке формирования кадрового резерва в целях их вовлечения и заинтересованности в развитии профессиональных компетенций, а также профессиональной карьеры;

принцип приоритетности развития - предполагает целевое инвестирование в обучение и развитие работников, состоящих в кадровом резерве, целенаправленное планирование их карьеры;

принцип непрерывности - предполагает постоянное всестороннее развитие участников сформированного кадрового резерва, поддержание его состава и численности в актуальном состоянии;

принцип наставничества - предполагает выбор самых эффективных специалистов с лучшими показателями в работе, способных передать профессиональные навыки и знания перспективному специалисту.

принцип равенства - зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;

добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;

гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

1.7 Основными задачами формирования кадрового резерва являются:

обеспечение кадровой преемственности, совершенствование и развитие важных профессиональных компетенций работников;

выявление лучших выпускников ВУЗов, с учетом профиля организации.

II. Термины и определения

Курирующий руководитель:

в институтах – заместитель директора, курирующий кадровые вопросы либо директор;

в автономном подразделении, не входящем в состав института, - руководитель;

Индивидуальный план развития (ИПР) – мероприятия, необходимые для развития конкретных навыков работника, состоящего в кадровом резерве.

III. Этапы работы с кадровым резервом

3.1. Основными этапами работы с кадровым резервом являются:

- 1) формирование и актуализация перечня должностей, на которые формируется кадровый резерв;
- 2) формирование и актуализация требований к кандидатам в кадровый резерв;
- 3) отбор кандидатов в кадровый резерв;
- 4) формирование списков кадрового резерва;
- 5) согласование кадрового резерва;
- 6) утверждение кадрового резерва;
- 7) формирование группы кандидатов высшей готовности;
- 8) развитие кадрового резерва.

IV. Виды кадрового резерва

Базовый кадровый резерв

4.1 Базовый резерв – перспективные специалисты и руководители, работа которых не является научно-технической деятельностью, в том числе для специалистов административно-управленческого персонала. Перечни целевых позиций базового резерва составляются руководителями подразделений аппарата и структурных подразделений АО «НИЦ «Строительство» и утверждаются генеральным директором ежегодно, при этом учитываются все текущие и перспективные потребности подразделения в персонале.

4.2. Требования к кандидатам в базовый резерв:

- 1) высшее профильное образование, соответствующее квалификационным требованиям по резервной должности;
- 2) стаж работы в должности не менее 3 лет с учетом горизонтального перемещения на равнозначную должность или переназначения в случае переименования должности;
- 3) наличие необходимых знаний, управленческих навыков и лидерских качеств;
- 4) возраст до 50 лет включительно.

4.3. Формирование базового резерва:

- 1) Базовый резерв отделов и подразделений формируется руководителем подразделения либо на основании самовыдвижения, согласовывается курирующим директором и утверждается генеральным директором АО «НИЦ «Строительство».
- 2) Формирование базового резерва осуществляется сотрудниками, назначенными приказом от каждого подразделения, ежегодно в соответствии с представленными списками в срок до 1 сентября по форме согласно приложению N 1 к настоящему Положению (пп.1.4, 5.3.2, 6.3.4).

Численность кандидатов в возрасте до 35 лет в базовом резерве преимущественно должна составлять не менее 35 процентов общей численности базового резерва.

Кандидатура каждого претендента в резерв сопровождается характеристикой от непосредственного руководителя.

3) Утвержденные списки базового резерва ежегодно, не позднее 01 октября, направляются руководителям подразделений для последующей работы.

V. Научно-технический кадровый резерв

5.1. Научно-технический резерв - группа наиболее подготовленных, высокопрофессиональных и перспективных работников, имеющих опыт руководства научной и проектной/изыскательской деятельностью, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, которые в приоритетном порядке рассматриваются в качестве кандидатов на ключевые должности в соответствии с номенклатурой должностей.

5.2. Требования к кандидатам в данную категорию кадрового резерва:

- 1) высшее профильное образование, соответствующее квалификационным требованиям по должности резерва;
- 2) высокая профессиональная квалификация, с преимущественным условием наличия ученой степени и звания;
- 3) готовность к ограничениям, связанным с работой с секретными сведениями;
- 4) наличие необходимых знаний, управленческих навыков и лидерских качеств
- 5) возраст до 60 лет включительно.

5.3 Формирование научно-технического кадрового резерва:

1) Научно-технический резерв отделов и подразделений формируется руководителем подразделения, в соответствии с номенклатурой должностей, согласовывается курирующим директором и утверждается генеральным директором АО «НИЦ «Строительство» либо на основании самовыдвижения.

Научно-технический резерв подразделяется на две группы:

1 уровень	<ul style="list-style-type: none"> - резерв на замещение должности директора института; - резерв на замещение должности заместителя директора по научной работе;
2 уровень	<ul style="list-style-type: none"> - резерв на замещение должностей руководителей научных центров; - резерв на замещение должностей заведующих лабораториями и начальников отделов; - резерв на замещение должностей заведующих секторами и руководителей групп.

Кадровый резерв 1 уровня формируется из числа руководителей подразделений (инженерных центров, лабораторий и отделов) и высококвалифицированных специалистов, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук. Возраст кандидатов до 60 лет.

Кадровый резерв 2 уровня формируется из числа высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт руководства научной и проектной/изыскательской деятельностью, способных самостоятельно выполнять работы по тематике института. Возраст кандидатов до 55 лет.

Научно-технический кадровый резерв формируется из числа высококвалифицированных специалистов, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, опыт научных исследований, профессиональную публикационную активность.

Численность кандидатов в резерве, в возрасте до 35 лет, рекомендовано должна составлять не менее 25 процентов общей численности резерва.

Кандидатура каждого претендента в резерв сопровождается характеристикой от непосредственного руководителя.

Руководители всех уровней обеспечивают кандидатам, зачисленным в кадровый резерв, условия для повышения профессиональных знаний в соответствии с занимаемыми кандидатами должностями.

VI. Перспективный кадровый резерв

6.1 Перспективный резерв формируется из числа студентов старших курсов образовательных организаций высшего образования (далее - образовательные организации), обучающихся на специалитете по инженерным, строительным, техническим, научным специальностям и др., соответствующим деятельности АО «НИЦ «Строительство».

6.2. Требования к кандидатам в кадровый резерв:

- 1) отзыв заведующего кафедрой высшего учебного заведения;
- 2) отзыв руководителя ознакомительной практики кандидата, который должен содержать заключение о возможности или невозможности рекомендовать кандидата на включение в состав резерва;
- 3) наличие научного потенциала и способностей к исследовательской работе;
- 4) наличие личностного и делового потенциала, необходимого для профессионального развития.

6.3. В случае необходимости отдел кадров разрабатывает дополнительные требования к кандидатам в кадровый резерв и представляет их на утверждение генеральному директору.

6.4. Формирование перспективного резерва

- 1) Перспективный резерв отделов и подразделений формируется руководителем подразделения, в соответствии с представленными характеристиками заведующего кафедрой ВУЗа, с которым подписан договор о сотрудничестве или руководителя практики со стороны профильного высшего учебного заведения, а также на основании самовыдвижения. Резерв согласовывается курирующим директором и утверждается генеральным директором АО «НИЦ «Строительство».
- 2) Выбор наиболее перспективных выпускников производится путем участия в мероприятиях институтов (ярмарки вакансий).
- 4) Формирование перспективного кадрового резерва осуществляется сотрудниками от каждого института, назначенными приказом, ежегодно в

соответствии с представленными списками в срок до 1 сентября по форме согласно приложению N 1 к настоящему Положению (пп.1.4, 4.3.2, 5.3.2).

5) Утвержденные списки перспективного резерва ежегодно, не позднее 01 октября, направляются руководителям подразделений для последующей работы.

VII. Функции подразделения при формировании кадрового резерва

7.1. Ответственным за формирование кадрового резерва является руководитель подразделения, в котором создается резерв кадров.

7.2. Руководитель подразделения:

- 1) организует подбор потенциальных кандидатов для включения в кадровый резерв, отвечающих требованиям, установленным настоящим Положением;
- 2) организует заполнение кандидатами заявления о согласии работника на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению N 2;
- 3) формирует и представляет проект списка кандидатов в кадровый резерв с характеристиками по каждому претенденту на согласование курирующему руководителю;
- 4) с учетом замечаний и дополнений от курирующего руководителя, полученных согласий от работников на включение их в кадровый резерв, характеристик, представляет списки кадрового резерва на утверждение генеральному директору;
- 5) в двухнедельный срок после утверждения кадрового резерва письменно уведомляет кандидатов о включении в кадровый резерв по форме согласно приложению N 3;
- 6) проводит мониторинг кандидатов на включение в резерв на регулярной основе, с периодичностью 1 раз в год.

VIII. Развитие кадрового резерва

8.1. В течение месяца после утверждения кадрового резерва работники, зачисленные в кадровый резерв, составляют индивидуальные планы развития (далее - ИПР).

8.2. Руководитель, на целевую позицию которого сформирован кадровый резерв, утверждает ИПР работников, зачисленных в кадровый резерв, и осуществляет контроль за исполнением ИПР.

8.3. ИПР участника кадрового резерва включает:

общие программы обучения и развития,

индивидуальные программы, направленные на развитие профессиональных и корпоративных компетенций, формирование специализированных умений и навыков,

программы экспресс-подготовки,

стажировки,

исполнение обязанностей руководителя во время его отсутствия,

экспертные встречи,

участие во внешних и внутренних мероприятиях и др.

8.4. Консультационную и методическую помощь по формированию, выполнению и оценке результатов ИПР осуществляет центр подготовки кадров.

8.5 Программы развития и обучения групп кандидатов разрабатываются структурными подразделениями, утверждаются начальником подразделения, согласуются с курирующим директором.

8.6. Отчет о соблюдении ИПР, участие в различных мероприятиях, информация о публикациях, научных результатах и т.д. представляется курирующему директору ежеквартально.

8.7 Работники, зачисленные в группы кандидатов высшей готовности корпоративного резерва, в приоритетном порядке рассматриваются в качестве кандидатов на обучение по специализированным программам, на стажировки за рубежом и в ведущих российских и зарубежных научных центрах,

организациях и компаниях. Временно исполняют обязанности по соответствующей должности непосредственного руководителя на период его отсутствия.

8.8 Работники, зачисленные в базовый резерв, проходят обучение на курсах повышения квалификации, временно исполняют обязанности по соответствующей должности непосредственного руководителя на период его отсутствия.

8.9. Работники, зачисленные в научно-технический резерв, проходят общую научную подготовку в докторантуре и аспирантуре АО «НИЦ «Строительство». Осуществляют стажировки в профильных исследовательских центрах и университетах. Специальные профессиональные знания приобретаются путем участия в секциях научно-технического совета, организации внутренних семинаров, участия в совещаниях с руководящим составом, непосредственное участие в руководстве отдельными порученными темами. Временно исполняют обязанности по соответствующей должности непосредственного руководителя на период его отсутствия.

8.10 Молодые специалисты, зачисленные в перспективный резерв, имеют возможность участия в конференциях, семинарах, стажировках, на приоритетное информационное обеспечение. Возможность получения выплат стимулирующего характера после защиты диссертаций, финансовую поддержку для участия в научных мероприятиях всероссийского и международного уровня.

8.11. Планы стажировок ежегодно утверждаются руководителями вышестоящих подразделений и доводятся до сведения работников, состоящих в кадровом резерве.

8.12. Финансовые затраты на стажировку, семинары и т.п., осуществляются за счет средств АО «НИЦ «Строительство»: институтов и центрального аппарата.

IX. Права и обязанности работников, находящихся в кадровом резерве

9.1. Выдвижение работника в кадровый резерв осуществляется только с его согласия.

9.2. Работник имеет право отказаться от нахождения в кадровом резерве, направив письменное заявление в соответствующее подразделение по управлению персоналом по форме согласно приложению N 4.

9.3. Работники упраздняемых подразделений, состоящие в кадровом резерве, остаются в списках кадрового резерва в течение года с последующей корректировкой указанных списков.

9.4. За успешное выполнение ИПР и программ пребывания в кадровом резерве, на основании письменного представления курирующего руководителя, предусмотрены выплаты стимулирующего характера.

9.5. Обязанности работников, зачисленных в кадровый резерв:

- 1) формирование и выполнение индивидуального плана развития;
- 2) прохождение предусмотренных программ обучения и развития;
- 3) самостоятельное совершенствование корпоративных и профессиональных компетенций, освоение умений и навыков, необходимых для работы;

9.6. Работники могут быть исключены из кадрового резерва в следующих случаях:

- 1) при отказе от назначения на целевую позицию;
- 2) при отказе от прохождения программ обучения и развития в соответствии с ИПР;
- 3) по результатам оценки/аттестации;
- 4) при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, зафиксированных в установленном порядке;
- 5) при увольнении из АО «НИЦ «Строительство»;
- 6) по письменному заявлению;
- 7) по состоянию здоровья, не позволяющему выполнять должностные обязанности по целевой позиции.

В случае исключения работника из кадрового резерва по собственному желанию, руководителем кадровой службы АО «НИЦ Строительство» проводится интервью, направленное на выявление и анализ причин отказа от пребывания в резерве.

В случае принятия решения об исключении кандидата из кадрового резерва по инициативе руководителя подразделения, отдел кадров в трехдневный срок обязан уведомить о данном решении работника по форме согласно приложению N 5.