

«УТВЕРЖДАЮ»

ВрИО директора
ФГБУН Института океанологии

им. П.П. Ширшова РАН

д. г. н. А.В. Соков



« 9 » октября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании кадрового резерва
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института океанологии им. П.П. Ширшова
Российской академии наук

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Цели формирования кадрового резерва

Формирование кадрового резерва Института океанологии им. П.П. Ширшова Российской академии наук (далее – институт), организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование являются одними из важнейших направлений кадровой работы в институте.

Основной целью формирования и использования кадрового резерва является своевременное обеспечение института высококвалифицированными специалистами, готовыми взять на себя функции управления научными подразделениями. Создание кадрового резерва должно способствовать стабильному функционированию учреждения и выполнению научно-исследовательских задач в соответствии со стратегией развития института; привести к сокращению возрастного разрыва между научными сотрудниками и руководящим составом, а также к совершенствованию механизма управления институтом.

Под кадровым резервом понимается совокупность лиц, прошедших отбор для включения в резерв на замещение должностей руководителей структурных

подразделений института, осуществляющих научные исследования, на основе оценки их профессиональных компетенций.

2. Принципы формирования кадрового резерва института

Исходя из общих принципов организации кадровой работы в сфере науки, формирование и развитие кадрового резерва института обеспечивают:

- 1) Открытость и публичность при формировании кадрового резерва, что предполагает проведение прозрачной процедуры отбора в кадровый резерв, а также обеспечение гласности при проведении отбора в целях формирования кадрового резерва на замещение должностей в институте.
- 2) Объективность при отборе кандидатов на зачисление в кадровый резерв с учетом их профессионального уровня на основании оценки профессиональных качеств, соответствия предъявляемым квалификационным требованиям.
- 3) Профессиональная компетентность лиц, включенных в кадровый резерв.
- 4) Лица, включенные в кадровый резерв, обладают равными возможностями на замещение вакантных должностей в институте.
- 5) Проведение регулярного мониторинга кадрового резерва с целью повышения его качественного состава. Работа с кадровым резервом предполагает, в том числе, регулярную оценку профессиональных качеств научных работников, включенных в кадровый резерв, и принятие управленческих решений по результатам данной оценки.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

На первом этапе директор института изучает перспективы организационно-штатных изменений с целью развития института на основе данных об эффективности деятельности структурных подразделений института.

На втором этапе проводится поиск и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв института. В отборе могут участвовать все сотрудники института, квалификация которых соответствует требованиям, описанным в пункте III Положения. Информация о начале процедуры отбора в кадровый резерв и ее завершении размещается на официальном интернет-сайте института. Для участия в отборе сотруднику института необходимо предоставить анкету, заполненную в соответствии с Приложением 1 к Положению и мотивационное письмо в вольной форме.

На третьем этапе проводится экспертная оценка кандидатов на включение в кадровый резерв института. Экспертная оценка проводится комиссией, в состав которой в обязательном порядке включаются: директор института (председатель

комиссии), ученый секретарь института (секретарь комиссии), руководитель отдела кадров института, ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную и образовательную деятельность в области изучения Мирового океана. Состав комиссии утверждается директором института на срок не менее 1 года. Информация о составе комиссии и дате проведения заседания комиссии размещаются на официальном интернет-сайте института не позднее, чем за 2 недели до завершения процедуры отбора кандидатов в кадровый резерв. В рамках рассмотрения сведений о кандидатах комиссия учитывает наличие у сотрудника качеств, необходимых для успешного осуществления его деятельности, на основе информации, содержащейся в анкетных данных и мотивационном письме.

III. ТРЕБОВАНИЯ К КВАЛИФИКАЦИИ КАНДИДАТОВ НА ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Для включения кандидата в кадровый резерв института, сотрудник должен соответствовать следующим требованиям:

1. Возраст не старше 60 лет.
2. Наличие степени кандидата наук или доктора наук.
3. Стаж работы в институте не менее 5 лет.
4. Высокая публикационная активность сотрудника в рецензируемых журналах, индексируемых библиографическими системами Web of Science и Scopus.
5. Индекс Хирша сотрудника не менее 3 (без учета самоцитирований, по данным национальной библиографической базы РИНЦ)
6. Опыт руководства научными коллективами (например, руководства экспедициями, научными проектами, научными подразделениями).

Кандидат может быть не включен в кадровый резерв в связи с несоответствием его профессиональных компетенций тем требованиям, которые предъявляются к должности, на замещение которой он претендует.

Возможно проведение собеседования с кандидатами на включение в кадровый резерв.

IV. ПРОЦЕДУРА ВКЛЮЧЕНИЯ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ И ИСКЛЮЧЕНИЯ ИЗ НЕГО

По результатам проведенной оценки комиссия принимает решение о включении кандидатов в кадровый резерв института. Секретарь комиссии составляет протокол, содержащий соответствующее решение. Содержание протокола должно быть озвучено на заседании Ученого совета института и размещено на официальном

интернет-сайте института не позднее, чем через 15 рабочих дней после заседания комиссии.

Исключение из кадрового резерва возможно в следующих случаях:

- личная просьба (заявление) лица, включенного в кадровый резерв,
- назначение лица, включенного в кадровый резерв, на соответствующую должность в институте;
- достижение возраста, предельного для замещения соответствующих должностей;
- иные случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

V. МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Мониторинг ситуации с кадровым резервом проводится с целью получения актуальной и детализированной информации о кадровом потенциале института. Проведение мониторинга призвано содействовать совершенствованию механизмов управления кадровым потенциалом и, тем самым, эффективному развитию института. Периодичность проведения мониторинга – не реже 1 раза в год.