

Акционерное общество  
«Научно-производственный комплекс  
«Бортовые интеллектуальные системы»  
(АО «НПК «БИС»)

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор  
АО «НПК «БИС»

  
А.М. Филатов

## УСЛОВИЯ ВЕДЕНИЯ ВНЕШНЕГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

### 1. Общие положения

- 1.1. Условия ведения внешнего кадрового резерва (далее Условия) являются локальным нормативным актом, определяющим цели, задачи, порядок работы с внешним кадровым резервом, порядок включения и исключения из внешнего кадрового резерва.
- 1.2. Внешний кадровый резерв АО «НПК «БИС» (далее ВКР) представляет собой сформированную в порядке, установленном данными Условиями, группу перспективных граждан Российской Федерации (далее - соискатели), обладающих необходимыми для замещения вакантных должностей профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами.
- 1.3. Формирование и ведение ВКР реализуется как комплекс мероприятий по созданию профессионально-квалификационной структуры - Базы данных ВКР, проводимых с целью своевременного удовлетворения текущих и перспективных потребностей АО «НПК «БИС» в кадрах требуемой квалификации.
- 1.4. Основной задачей формирования ВКР является сохранение и развитие кадрового потенциала, своевременное замещение вакантных должностей.
- 1.5. Сбор, хранение, обработка персональных данных в системе ВКР осуществляются в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, локальными нормативными актами по вопросам защиты персональных данных и настоящими Условиями.

### 2. Порядок работы с ВКР

- 2.1. Работу с ВКР осуществляет отдел кадров.
- 2.2. Основанием для формирования ВКР является перечень вакансий АО «НПК «БИС». На сайте АО «НПК «БИС» размещается следующая информация о вакансиях: наименование вакансии, направление работ, требования по квалификации и компетенциям.
- 2.3. ВКР при формировании и ведении подразделяется на следующие виды:
  - 2.3.1. Потенциальный кадровый резерв формируется из числа:
    - соискателей, отобранных на внешнем трудовом рынке (в том числе студентов третьего-пятого курсов, магистрантов, выпускников и аспирантов профильных средних и высших учебных заведений) на основании анализа предъявленных документов (резюме, рекомендаций и пр.);
    - соискателей, ранее учувствовавших в конкурсном отборе по вакансиям ВКР (но не прошедших по конкурсу), на основании имеющихся документов, отражающих результаты профоценки.
  - 2.3.2. Предварительный кадровый резерв формируется из числа соискателей потенциального кадрового резерва, имеющих соответствующую квалификацию и демонстрирующих требуемый уровень развития компетенций.
  - 2.3.3. Окончательный кадровый резерв формируется из числа соискателей, в наибольшей мере соответствующих всем критериям отбора, прошедших комплексную оценку профессиональных, деловых и личностных качеств и рекомендованных на замещение вакантных должностей экспертами профессиональной оценки (руководители структурных подразделений, кураторы от руководства, далее — эксперты).
- 2.4. Источниками формирования ВКР являются:

- соискатели-самовыдвиженцы;
- сайт АО «НПК «БИС» и рабочие сайты;
- профессиональные сетевые сообщества, форумы;
- профессиональные отраслевые выставки;
- ярмарки вакансий;
- государственный центр занятости населения.

2.5. Обработка персональных данных соискателей в системе ВКР предполагает контроль возможных изменений в положении соискателя: изменение или дополнение сведений о соискателе, результатах его оценки в процессе отбора, рекомендациях, предложениях, выводах о соответствии требованиям вакансии, продвижении в системе ВКР, об исключении из ВКР с указанием причины.

2.6. Срок хранения персональных данных соискателя в системе ВКР составляет 3 года с момента получения согласия соискателя на обработку персональных данных.

### **3. Основания включения и исключения соискателя из ВКР**

- 3.1. Для участия в конкурсе на включение в ВКР соискателю необходимо:
- заполнить электронную форму анкеты по утвержденной в АО «НПК «БИС» форме;
  - подтвердить свое согласие на обработку персональных данных и на включение во внешний кадровый резерв путем проставления отметки в соответствующем поле электронной формы анкеты.
- 3.2. Допускается принятие от соискателя анкеты, заполненной в произвольной форме. В этом случае для участия в конкурсе соискатель, заполнивший анкету в произвольной форме, должен предоставить свое согласие на обработку персональных данных и на включение в ВКР в письменной форме.
- 3.3. Решение о включении или об исключении соискателя из ВКР принимается в каждом конкретном случае на основании результатов оценки его соответствия требованиям вакантной должности.
- 3.4. Явно не соответствующие требованиям вакансии соискатели в ВКР не включаются.
- 3.5. Основаниями исключения соискателя из ВКР являются:
- 3.5.1. Истечение срока хранения персональных данных соискателя в системе ВКР.
- 3.5.2. Принятие решения о приеме/отказе в приеме на работу.
- 3.5.3. Не соответствие соискателя одному или нескольким из перечисленных ниже критериев:
- основные - образование, опыт работы по специальности (период работы, организация, должность, основные обязанности), профессиональные знания, профессиональные умения и навыки, общая профессиональная компетентность;
  - специальные - деловые качества и способность работать в команде;
  - общие - знание русского языка, знание технического английского, умение работать с документами, средний балл диплома, общая культура и репрезентативные навыки, соответствие запроса соискателя зарплатному предложению по вакансии.

### **4. Основные процессы системы ВКР**

- 4.1. Анализ потребности в кадровом резерве:
- включает определение потребности в кадрах: краткосрочной (на период одного года – текущие вакансии) и долгосрочной (на период от одного до трех лет – перспективные вакансии);
  - реализуется в виде согласованных запросов (заявок), на основании которых составляется перечень вакансий АО «НПК «БИС».
- 4.2. Формирование и ведение ВКР является непрерывным процессом и включает следующие этапы:

- сбор информации о соискателях, оценку и отбор соискателей в соответствии с требованиями перспективных и текущих вакансий;
- формирование и ведение базы данных ВКР;
- организацию системы обмена информацией между соискателями и экспертами.

4.3. Замещение вакантных должностей.

4.3.1. Соискатели, в наибольшей мере соответствующие всем критериям отбора (прошедшие комплексную оценку профессиональных, деловых и личностных качеств и рекомендованные на замещение вакантных должностей экспертами профессиональной оценки) приглашаются на финальное собеседование с генеральным директором АО «НПК «БИС».

4.3.2. Решение о приеме/ отказе в приеме соискателя на работу принимается генеральным директором АО «НПК «БИС».

4.3.3. Кандидатам, участвовавшим в конкурсе на замещение вакантных должностей, сообщается о результатах оценки соответствия требованиям вакантной должности в течение 30 календарных дней.

4.3.4. Решение о приеме/ отказе в приеме на работу сообщается соискателю в течение 30 календарных дней со дня собеседования с генеральным директором.

Разработано:

Менеджер по персоналу

А.А. Харламова

Согласовано:

Начальник отдела кадров

О.Н. Перфурова

Заместитель генерального директора  
по правовым и кадровым вопросам

А.В. Мелькумянц