

## П Р И К А З

по федеральному государственному научно-исследовательскому учреждению  
«Институт законодательства и сравнительного правоведения  
при Правительстве Российской Федерации»

№ 75-к

г. Москва

« 29 » февраля 2024 г.

---

Содержание: Об утверждении Положения о кадровом резерве в федеральном государственном научно-исследовательском учреждении «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации»

---

В целях содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава Института приказываю:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве в федеральном государственном научно-исследовательском учреждении «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации».
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Т.Я. Хабриева

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом по федеральному государственному  
научно-исследовательскому учреждению  
«Институт законодательства и сравнительного  
правоведения при Правительстве  
Российской Федерации»  
от «29» февраля 2024 г. № 75-К

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о кадровом резерве в федеральном государственном научно-исследовательском учреждении «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации»**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва научных и педагогических работников федерального государственного научно-исследовательского учреждения «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации» (далее – кадровый резерв, Институт) и работы с ним, полномочия и порядок работы конкурсной комиссии.

1.2. Кадровый резерв формируется в целях:

1.2.1. Обеспечение планирования в области развития высокопрофессионального кадрового состава Института.

1.2.2. Своевременного замещения должностей научного и профессорско-педагогического состава Института.

1.2.3. Содействия должностному росту сотрудников Института.

1.3. Принципами формирования кадрового резерва являются:

- а) плановость при развитии кадрового состава Института;
- б) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей Института;
- в) добровольность включения в научный кадровый резерв;
- г) открытость при формировании кадрового резерва;
- д) соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;
- е) приоритетность формирования кадрового резерва на конкурсной основе;
- ж) взаимосвязь должностного роста сотрудников Института с результатами оценки их профессионализма и компетентности;
- з) персональная ответственность за качество отбора граждан для включения в кадровый резерв и создание условий для должностного роста;
- и) объективность оценки профессиональных и личностных качеств

граждан, претендующих на включение в научный кадровый резерв Института, с учетом опыта их работы в научных организациях.

к) продвижение и стимулирование молодых ученых к реализации научного потенциала.

1.4. Информация о формировании кадрового резерва и работе с ним размещается на официальном сайте Института [www.izak.ru](http://www.izak.ru) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

## **2. Планирование в области развития высокопрофессионального кадрового состава Института**

2.1. Развитие высокопрофессионального кадрового состава Института – это его качественное изменение, которое способствует раскрытию научного и профессионального потенциала сотрудников Института.

2.2. Субъекты развития высокопрофессионального кадрового состава Института:

- а) руководство Института (Директор и его заместители);
- б) отдел управления персоналом;
- в) научные центры, отделы и лаборатории;
- г) иные подразделения;
- д) конкурсные комиссии;
- е) граждане, претендующие на замещение вакантных должностей в качестве сотрудников Института;
- ж) лица, включенные в кадровый резерв.

2.3. Планирование развития высокопрофессионального кадрового состава Института осуществляется руководством Института на основании сведений, представляемых отделом управления персоналом, научными центрами, отделами и лабораториями, иными подразделениями.

2.4. Отдел управления персоналом:

- а) предоставляет информацию о вакантных должностях, о лицах, включенных в кадровый резерв;
- б) организует проведение работы, связанную с формированием кадрового резерва и его эффективным использованием;
- в) обеспечивает проведение конкурсов на включение в кадровый резерв и замещение вакантных должностей.

2.5. Научные центры, отделы и лаборатории при формировании плана научных работ Института представляют (при наличии) в отдел управления персоналом предложения по изменению штатного расписания, включение в него новых должностей.

## **3. Порядок формирования кадрового резерва**

3.1. Работа, связанная с формированием кадрового резерва, организацией работы с ним и его эффективным использованием, организацией и обеспечением проведения конкурса, осуществляется отделом управления персоналом Института.

3.2. В кадровый резерв включаются:

а) граждане, претендующие на замещение вакантной должности в качестве сотрудника Института:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

по результатам конкурса на замещение вакантных должностей научных и педагогических работников с согласия указанных граждан;

б) сотрудники Института, претендующие на замещение вакантной должности в порядке должностного роста:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

по результатам конкурса на замещение вакантных должностей научных и педагогических работников с согласия указанных граждан;

по результатам проведения аттестации научных и педагогических работников Института с согласия указанных граждан.

3.3. Молодые ученые, претендующие на замещение вакантной должности, по результатам конкурса на замещение вакантных должностей научных и педагогических работников по рекомендации конкурсной комиссии включаются в кадровый резерв с целью получить дополнительные ресурсы для развития своих компетенций.

3.4. Научные, педагогические и иные работники, претендующие на замещение вакантной должности, которые по результатам конкурса на замещение вакантных должностей научных и педагогических работников не стали победителями конкурса, однако профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии, по рекомендации этой комиссии с их согласия включаются в кадровый резерв.

3.5. Научные, педагогические и иные работники, претендующие на замещение вакантной должности в порядке должностного роста, которые по результатам аттестации признаны аттестационной комиссией, соответствующими замещаемой должности и рекомендованы ею к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности научных и педагогических работников в порядке должностного роста, с их согласия включаются в кадровый резерв.

3.6. Включение в кадровый резерв оформляется приказом по Институту.

#### **4. Конкурс на включение в кадровый резерв**

4.1. Конкурс на включение в кадровый резерв (далее - конкурс) проводится в соответствии с настоящим Положением и объявляется приказом по Институту. Объявление о проведении конкурса размещается на официальном сайте Института [www.izak.ru](http://www.izak.ru) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" не позднее, чем за месяц до даты его проведения.

4.2. В объявлении о проведении конкурса указывается:

- место, дата начала и окончания конкурса;
- дата начала и окончания приема заявления, документов и заполнения форм по конкурсу;
- порядок проведения и другие информационные материалы;

- перечень должностей научных и педагогических работников на включение в кадровый резерв;
- квалификационные требования по должностям научных и педагогических работников;
- электронный адрес, на который высылается заявление для участия в конкурсе в случае необходимости;
- контакты административной и технической поддержки участников конкурса.

4.3. Конкурс проводится дистанционно. Все формы заполняются на официальном сайте Института [www.izak.ru](http://www.izak.ru). Документы и заявления прикрепляются к заполненной форме на официальном сайте Института [www.izak.ru](http://www.izak.ru).

4.4. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации, соответствующие квалификационным и иным требованиям в соответствии с настоящим Положением.

4.5. Конкурс на включение в кадровый резерв осуществляется конкурсной комиссией.

4.6. Конкурс заключается в оценке профессиональных (научных) и личностных качеств каждого претендента, изъявившего желание участвовать в конкурсе и допущенного к участию в нем (далее - претендент), исходя из требований для замещения соответствующих научных и педагогических должностей.

4.7. Претендент, изъявивший желание участвовать в конкурсе и не являющийся научным или педагогическим работником Института, для участия в конкурсе не позднее срока, указанного в объявлении о проведении конкурса, заполняет на сайте Института форму; скачивает, заполняет и отправляет заявление с приложением электронных копий следующих документов:

- 1) справки о наличии (отсутствии) судимости (в случае участия в конкурсе на включение в кадровый резерв педагогических работников);
- 2) дипломов о высшем образовании, ученой степени, аттестата об ученом звании;
- 3) документов о повышении квалификации (диплом, удостоверение, заверенный отчет о стажировке и т.п.) за последние 3 года;
- 4) резюме, характеризующего научную (научно-педагогическую) работу (в свободной форме);
- 5) списка опубликованных учебных изданий и научных работ;
- 6) фотографии;
- 7) паспорта или заменяющего его документа;
- 8) согласия на обработку персональных данных претендента. Бланк Согласия скачивается на сайте вместе с заявлением.

4.8 Претендент, являющийся сотрудником Института, для участия в конкурсе не позднее срока, указанного в объявлении о проведении конкурса, заполняет на сайте Института форму; скачивает, заполняет и отправляет заявление с приложением электронных копий следующих документов:

- 1) отчета о научно-педагогической (научной) работе за последние 5 лет;
- 2) списка опубликованных учебных изданий и научных работ за последние 5 лет;
- 3) документов о повышении квалификации (диплом, удостоверение, заверенный отчет о стажировке и т.п.) за последние 3 года;
- 4) согласия на обработку персональных данных претендента. Бланк Согласия скачивается на сайте вместе с заявлением.

4.9. Достоверность сведений, представленных гражданином, подлежит проверке. Претендент несет ответственность за достоверность документов и информации, содержащейся в представляемых документах. Информация о недостоверности представленных соискателем документов

4.10. Претендент не допускается к участию в конкурсе в случае его несоответствия квалификационным требованиям для замещения должностей на включение в кадровый резерв для замещения, которых объявлен конкурс, а также иным требованиям, установленным Институтом.

Претендент имеет право снять свою кандидатуру с конкурса до заседания комиссии. Основанием для снятия с конкурса является его личное заявление, переданное до начала рассмотрения кандидатуры претендента на заседании комиссии.

4.11. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления, несоответствие сведений, содержащихся в копиях документов, их оригиналам являются основанием для отказа в допуске кандидата к участию в конкурсе.

4.12. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании документов, представленных ими, а также на основе конкурсных процедур с использованием методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное онлайн или очное собеседование, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должностям, на включение в кадровый резерв для замещения которых претендуют кандидаты.

4.13. Конкурсные процедуры и заседание конкурсной комиссии проводятся при наличии не менее двух кандидатов. В случае наличия только одного кандидата конкурсной комиссией оформляется протокол, о прекращении проведения конкурса, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

4.14. Конкурсная комиссия формируется из числа высококвалифицированных научных работников Института, представителей структурного подразделения, осуществляющего организационное обеспечение научной деятельности, а также ведущих ученых, приглашенных из других научных организаций. Персональный состав комиссии определяется приказом по Институту. В состав комиссии входят председатель, заместитель председателя, ответственный секретарь, члены комиссии, технический секретарь.

4.15. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Член

конкурсной комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на его объективность при голосовании, обязан заявить об этом и не должен участвовать в заседании конкурсной комиссии. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

4.16. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидатов и является основанием для включения претендента в кадровый резерв Института либо отказа во включении претендента в кадровый резерв.

4.17. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

4.18. Информация о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения размещается на официальном сайте Института [www.izak.ru](http://www.izak.ru) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

4.19. По результатам конкурса не позднее 14 дней со дня принятия конкурсной комиссией решения издается приказ по Институту о включении в кадровый резерв претендентов (кандидатов), в отношении которого (которых) принято соответствующее решение.

4.20. Включение лица в кадровый резерв не является основанием для заключения трудового договора.

## **5. Порядок работы с кадровым резервом. Исключение работника из кадрового резерва**

5.1. Формирование кадрового резерва происходит по двум блокам: 1) внешние специалисты и 2) сотрудники Института. Внутри каждого блока формируется перечень должностей и научных специальностей; каждой позиции из этого перечня соответствует список лиц, включённых в кадровый резерв с учетом требований, обозначенных в п. 4.10 настоящего Положения.

Например, главный научный сотрудник по специальности 5.1.1.

5.2. В случае открытия соответствующей вакансии лицу, включенному в кадровый резерв, направляется извещение о возможности прохождения по конкурсу и рекомендательное письмо Института.

## **6. Обязательства лиц, включенных в кадровый резерв**

6.1. Лица, включенные в кадровый резерв, обязуются во время нахождения в нем повышать свою квалификацию.

6.2. В целях повышения своей квалификации лица, включенные в кадровый резерв:

а) проходят повышение квалификации (одна программа ДПО/ПК 5 баллов);

б) размещают свои публикации в рецензируемых изданиях либо иным образом обнародовать результаты своей интеллектуальной деятельности

(участвовать в подготовке монографий, учебников, научно-практических и учебных пособий, изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, программ для ЭВМ, баз данных и т.п.) (единоличная монография или учебник, изобретение, полезная модель, промышленный образец 15 баллов; иная публикация или результат интеллектуальной деятельности 3 балла);

в) ежегодно участвовать во всероссийских и международных конференциях (одна конференция 1 балл);

г) подготавливают и защищают диссертации на соискание ученой степени (защищенная диссертация 15 баллов);

д) участвуют в выполнении поручений руководства Института (одно поручение 3 балла).

6.3. Лица, включенные в кадровый резерв, информируют о повышении квалификации отдел управления персоналом.

6.4. Лица, включенные в кадровый резерв, считаются исполнившими свои обязательства, если по итогам первого года пребывания в кадровом реестре имеют 8 баллов, второго года – 15 баллов.

## **7. Стимулирование лиц, включенных в кадровый резерв**

7.1. Лица, включенные в кадровый резерв Института, и являющиеся научными, педагогическими или иными работниками Института, в течение года с момента включения в кадровый резерв в качестве меры стимулирования имеют:

а) повышенный коэффициент 1,1 к ИРП;

б) рекомендацию при участии в конкурсе на замещение вакантной должности (дополнительные баллы).

7.2. Лицам, включенным в кадровый резерв, предоставляются:

а) бесплатный доступ к Электронной библиотеке Института в течение срока нахождения в кадровом резерве;

б) положительные рекомендации и характеристики для поступления в магистратуру и аспирантуру Института;

в) скидка на обучение в магистратуре и аспирантуре в размере 50% от стоимости обучения, а также скидку в размере 50 % от стоимости обучения на дополнительное образование в Институте;

г) приоритетное участие в научных мероприятиях Института.

7.3. Молодым ученым, включенным в кадровый резерв Института, могут быть предоставлены дополнительные гарантии с учетом их социальных, экономических и научных интересов.

## **8. Исключение из кадрового резерва**

8.1. Основаниями исключения из кадрового резерва являются:

а) личное заявление;

б) назначение на вакантную должность; на должность в порядке должностного роста;

в) непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет;



г) смерть (гибель) гражданина либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

д) признание гражданина полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

е) не соответствие требованиям пункта 6.4 настоящего Положения.

8.2. Исключение лиц, состоящих в кадровом резерве, осуществляется на основании приказа по Институту.