

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Минпромторга России  
от 16 марта 2015 г. № 457

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о молодежном кадровом резерве**  
**Министерства промышленности и торговли Российской Федерации**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования молодежного кадрового резерва Министерства промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Молодежный кадровый резерв), а также порядок работы с лицами, включенными в Молодежный кадровый резерв.

1.2. Молодежный кадровый резерв – список лиц, которые являются резервными кандидатами на должности государственной гражданской службы в Минпромторге России младшей группы должностей категории «Обеспечивающие специалисты», при условии соответствия требованиям вакантной должности, перспективным кадровым резерва<sup>1</sup> на должности старшей группы должностей категорий «Обеспечивающие специалисты» и «Специалисты», а также стартовые должности на предприятиях отраслей промышленности.

1.3. Молодежный кадровый резерв создается с целью формирования резерва кандидатов на вакантные должности предприятий промышленности и органов управления отраслями промышленности Российской Федерации федерального и регионального уровней, не требующие обязательного наличия стажа работы.

1.4. Организационную, методическую и контрольную функции, связанные с работой с молодежным кадровым резервом, выполняет отдел формирования и профессиональной подготовки кадрового состава Административного департамента Минпромторга России.

**2. Формирование Молодежного кадрового резерва**

2.1. Требования к участнику Молодежного кадрового резерва:

2.1.1. Возраст от 18 до 27 лет.

2.1.2. Выпускник стажерской программы Минпромторга России.

---

<sup>1</sup> Перспективный кадровый резерв в данном случае означает, что кандидат по прогнозам будет способен (будет обладать необходимым уровнем квалификации) занять указанную вакантную должность в период от одного года до трех лет.

2.1.3. Владение навыками на уровне, необходимом для выполнения задач, соответствующих по уровню сложности задачам, выполняемым специалистом младшей группы должностей:

самоорганизация – способность организовать собственную деятельность и обеспечить своевременное и качественное выполнение поставленной задачи;

понимание – способность понять суть поставленной задачи, общие рамки ситуации и нормативные правовые ограничения, проанализировать необходимую информацию в рамках выполнения поставленной задачи;

коммуникация – способность наладить эффективное рабочее взаимодействие с руководством, коллегами и прочими лицами, задействованными в выполнении поставленной задачи.

2.2. Зачисление в Молодежный кадровый резерв происходит на основании решения комиссии.

2.3. Состав комиссии, принимающей решение о включении кандидатов в Молодежный кадровый резерв, утверждается приказом Министра промышленности и торговли Российской Федерации.

2.4. Оценка кандидатов на включение в Молодежный кадровый резерв осуществляется комиссией на основании результатов оценки участников стажерской программы Минпромторга России.

2.5. Оценка участников, осуществляемая в ходе стажерской программы Минпромторга России, предполагает оценку кандидатов на соответствие требованиям, указанным в пункте 2.1 настоящего Положения. По итогам проведенной оценки комиссией для зачисления в Молодежный кадровый резерв рассматриваются лица, занявшие в рейтинге оценки участников стажерской программы места с первого по пятнадцатое (на основании заявлений о рассмотрении их кандидатур для зачисления в Молодежный кадровый резерв).

2.6. Кандидат, занявший в рейтинге шестнадцатое место и более, имеет право написать заявление на имя председателя комиссии с просьбой о рассмотрении его кандидатуры для включения в Молодежный кадровый резерв с приложением рекомендательного письма, подписанного куратором кандидата в рамках стажерской программы Минпромторга России.

2.7. Комиссией по каждому кандидату рассматривается следующий пакет документов:

2.7.1. Сводный рейтинг участников стажерской программы.

2.7.2. Оценка кандидата по каждой из базовых компетенций с приложением не менее трех письменных эссе или отчетов, выполненных кандидатом в рамках системы оценки.

2.7.3. Анкета кандидата.

2.7.4. Заявление кандидата о рассмотрении его кандидатуры для зачисления в Молодежный кадровый резерв.

2.8. Комиссия может принять решение о проведении очного собеседования с отдельными или всеми кандидатами. В обязательном порядке собеседования проводятся с кандидатами, обозначенными в пункте 2.6 настоящего Положения.

2.9. Состав Молодежного кадрового резерва обновляется ежегодно не позднее 30 января, а также дополняется по итогам стажерских программ. Все изменения в составе Молодежного кадрового резерва утверждаются приказом Министра промышленности и торговли Российской Федерации.

2.10. Каждый участник Молодежного кадрового резерва при ежегодном обновлении состава должен предоставить в отдел формирования и профессиональной подготовки кадрового состава Административного департамента Минпромторга России не позднее 31 декабря резюме, содержащее актуальные сведения об образовании и трудовой деятельности участника.

2.11. Исключение из состава Молодежного кадрового резерва осуществляется в следующих случаях:

2.11.1. По собственному желанию участника, оформленному в виде соответствующего заявления.

2.11.2. По достижении 27 лет.

2.11.3. По решению комиссии из состава Молодежного кадрового резерва могут быть исключены участники, которые в течение 6 месяцев и более не принимали участие в мероприятиях программы профессионального развития Молодежного кадрового резерва и не предоставили в срок до 31 декабря резюме, содержащее актуальные сведения об образовании и трудовой деятельности участника.

2.11.4. В случае если участник Молодежного кадрового резерва был принят на работу, а затем уволен за совершение дисциплинарного проступка.

2.12. Обновление состава Молодежного кадрового резерва предполагает исключение из его состава лиц, указанных в пункте 2.11 настоящего Положения

### **3. Работа с Молодежным кадровым резервом**

3.1. Для участников Молодежного кадрового резерва реализуется специальная программа профессионального развития, включающая следующие возможные форматы:

3.1.1. Мастер-классы.

3.1.2. Мастерские – командная работа участников Молодежного кадрового резерва над одной или несколькими задачами под руководством ответственного государственного гражданского служащего Минпромторга России.

3.1.3. Мероприятия внутренней системы обучения Минпромторга России.

3.1.4. Встречи с руководящим составом предприятий промышленности, органов управления отраслями промышленности и торговлей.

3.1.5. Экскурсии на предприятия промышленности и торговли, научные институты и т.д.

3.1.6. Индивидуальные форматы подготовки.

3.1.7. Практики и стажировки на предприятиях промышленности, других органах власти регионального и федерального уровней.

Посещение мероприятий системы профессионального развития не является обязательным для участников Молодежного кадрового резерва.

3.2. Кандидатуры участников Молодежного кадрового резерва (при их согласии) могут быть рассмотрены в целях замещения вакантных должностей на предприятиях промышленности, органах исполнительной власти регионального уровня при обращении их в Минпромторг России с соответствующим запросом.