



УТВЕРЖДЕНО
Решением Дирекции
Агентства стратегических инициатив
(АСИ)
от 26 апреля 2016 г. Протокол № 99

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕГИОНАЛЬНОМ СТАНДАРТЕ
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО РОСТА
АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
«АГЕНТСТВО СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ
ПО ПРОДВИЖЕНИЮ НОВЫХ ПРОЕКТОВ»**

Москва
2016

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Основные положения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста	5
2.1. Создание условий	5
Положение 1. Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы подготовки кадров и их закрепление в региональной стратегии кадрового обеспечения. ...	5
Положение 2. Принятие ключевых решений и контроль работ по кадровому обеспечению промышленности (экономики) на уровне высшего должностного лица субъекта.	7
Положение 3. Наличие координатора.....	8
Положение 4. Принятие нормативно-правовых актов.	10
2.2. Реализация ключевых элементов	11
Положение 5. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям	11
Положение 6. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям..	13
Положение 7. Реализация механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения	13
Положение 8. Подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств.....	14
Положение 9. Реализация механизмов подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров.	15
Положение 10. Реализация независимой оценки качества подготовки кадров.....	16
Положение 11. Реализация механизмов мониторинга трудоустройства выпускников.	17
2.3. Информационное и материально-техническое обеспечение	18
Положение 12. Обеспечение качественной материально-технической и методической базой для реализации образовательного процесса.....	18
Положение 13. Обеспечение информационной прозрачности региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста.	19
3. Механизмы внедрения и оценки исполнения требований Стандарта	20
Приложение 1. Проект перечня критериев результативности внедрения положений Стандарта.....	21
Приложение 2. Возможные механизмы и перечень показателей оценки эффективности региональной системы подготовки кадров.....	25

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста» (далее – Положение) разрабатывается в соответствии с пунктом 16 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по импортозамещению от 3 октября 2015 г. № 2: «Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации совместно с Минобрнауки России, союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия», автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» проработать вопрос внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, включающего в себя механизмы обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности по сквозным рабочим профессиям на основе международных стандартов подготовки кадров, внедрение элементов системы практико-ориентированной (дуальной) модели обучения и системы мониторинга качества подготовки кадров».

Данное поручение реализуется АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» совместно с региональными органами власти, Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации, Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия».

Стандарт учитывает результаты реализации системного проекта Агентства «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», результаты развития движения WorldSkills в России, лучшие практики кадрового обеспечения субъектов Российской Федерации.

Стандарт предназначен для применения высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации, региональными органами исполнительной власти, отраслевыми, образовательными организациями, партнерствами и работодателями в качестве руководства для реализации проектов по внедрению модели кадрового обеспечения промышленного роста в регионе.

1.2. Для целей настоящего Положения, применимые в нем понятия и сокращения имеют следующие определения:

Агентство - АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»

ВО - Высшее образование

ДПО - Дополнительное профессиональное образование

ИС - Информационная система

Координатор - Субъект, ответственный за межведомственное взаимодействие по вопросам подготовки кадров, обеспечивающий вовлечение

всех основных участников в процесс подготовки кадров, а также оперативную координацию процесса взаимодействия между ними

Минпромторг России - Министерство промышленности и торговли Российской Федерации

Минобрнауки России - Министерство образования и науки Российской Федерации

РОИВ - Региональные органы исполнительной власти

Союз «Ворлдскиллс Россия» - Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия»

СПО - Среднее профессиональное образование

Стандарт - Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста

2. Основные положения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста

В основе Стандарта лежат положения, сгруппированные по следующим направлениям:

- Создание условий – организационные условия кадрового обеспечения промышленности (экономики) субъекта Российской Федерации – определение субъектов управления и соответствующей стратегической и нормативно-правовой базы.
- Реализация ключевых элементов – перечень основных и постоянно реализуемых процессов кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации.
- Информационное и материально-техническое обеспечение – требования к поддерживающей инфраструктуре (информационные системы, оборудованные площадки и т.д.).

2.1. Создание условий

Положение 1. Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы подготовки кадров и их закрепление в региональной стратегии кадрового обеспечения.

В стратегии регионального развития субъекта Российской Федерации (стратегия/программа социально-экономического развития) должны быть заданы ясные цели, задачи, приоритеты развития экономики и промышленности, которые определяют требования к приоритетам, целям и задачам системы подготовки кадров и в соответствии с которыми разрабатывается и утверждается стратегия кадрового обеспечения региона.

Цели и задачи кадрового обеспечения должны быть основаны на стратегическом видении развития экономики региона, взаимосвязаны с приоритетами технологического развития на федеральном, региональном, муниципальном и отраслевом уровнях (стратегии развития отдельных отраслей экономики). Стратегия кадрового обеспечения может приниматься в виде отдельного документа, либо в виде раздела более общего документа, описывающего стратегию регионального развития, и утверждаться в порядке, предусмотренном общим документом. Если стратегия кадрового обеспечения принимается в виде отдельного документа, то она должна быть синхронизирована со стратегией регионального развития.

В стратегии кадрового обеспечения должны закрепляться требования к процессам трансформации и ресурсной поддержке системы кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации.

Стратегия кадрового обеспечения должна включать:

- Характеристику текущего состояния системы подготовки кадров в регионе (проблемы и вызовы) и актуальную потребность в кадрах (перечень перспективных профессий в средне- и долгосрочной перспективе).
- Приоритеты, цели и задачи кадрового обеспечения в целом и по отдельным направлениям подготовки кадров:
 - развитие общего образования;
 - развитие дополнительного образования;
 - развитие профессионального и высшего образования.
- Требования к инструментам реализации стратегии (прогнозирование кадров, профориентация, система оценки качества и другим).
- Состав проектов и мероприятий по реализации стратегии.
- Ресурсное обеспечение реализации стратегии (материально-техническая база обеспечения образовательного процесса, требуемые объемы и источники финансирования программы по годам).
- Требования к механизмам реализации стратегии (заинтересованные лица и механизмы их взаимодействия в процессе внедрения стратегии и мониторинга ее исполнения).
- Целевые показатели реализации стратегии (ключевые показатели эффективности исполнения стратегии по годам).

Стратегия кадрового обеспечения должна определить границы и ключевых участков региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста, включая:

- Востребованные и перспективные профессии в средне- и долгосрочной перспективе в соответствии с потребностями экономики субъекта Российской Федерации, участвующих в реализации модели. Перечень востребованных и перспективных профессий должен формироваться с учетом профессий, вошедших в «50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования», включать инженерные профессии и специализации, а также не менее 2 новых профессий, возникающих вследствие технологического развития экономики региона.

- Ключевые предприятия, участвующие в реализации модели (предприятия реального сектора экономики, устойчивые в период кризиса, создающие добавленную стоимость, работающие на современном оборудовании, выпускающие высокотехнологичную продукцию и т.д.).
- Ключевые образовательные организации СПО, ВО и ДПО, участвующие в реализации модели.

Региональные практики: Целевая программа развития профессионального образования Республики Татарстан на 2014-2020 годы, Стратегия развития дошкольного, общего и дополнительного образования Белгородской области на 2013-2020 годы, Стратегия развития образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры до 2020 года

Положение 2. Принятие ключевых решений и контроль работ по кадровому обеспечению промышленности (экономики) на уровне высшего должностного лица субъекта.

При внедрении Стандарта должна быть обеспечена личная заинтересованность высшего должностного лица субъекта Российской Федерации и соответствующий контроль работ по внедрению Стандарта и мониторингу исполнения его требований.

В субъекте Российской Федерации должен быть создан коллегиальный орган - Координационный совет (далее – Совет) при высшем должностном лице субъекта Российской Федерации, либо его заместителе, курирующем инвестиционный рейтинг, экономику и промышленность в субъекте.

В состав Совета должны входить руководители органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, в том числе ответственные за развитие промышленности, руководители ключевых предприятий и бизнес-структур, руководители региональных объединений работодателей, а также бизнес-объединений, в том числе региональной торгово-промышленной палаты, представитель регионального Совета Союза «Ворлдскиллс Россия» и руководитель регионального координационного центра «Ворлдскиллс Россия», руководители ключевых образовательных организаций СПО и ВО, координатор, отвечающий за межведомственное взаимодействие в сфере подготовки кадров.

Совет может быть сформирован на базе действующего в субъекте Российской Федерации коллегиального органа (например, Совет по улучшению инвестиционного климата) с привлечением соответствующих участников и дополнением состава функций.

Совет должен выполнять следующие функции:

- Организация разработки и последующего утверждения региональной стратегии кадрового обеспечения, программ, концепций, стратегий, направленных на развитие кадрового потенциала субъекта Российской Федерации.
- Контроль деятельности координатора, отвечающего за межведомственное взаимодействие в сфере подготовки кадров.
- Подготовка предложений по распределению финансовых средств на реализацию программ и мероприятий подготовки кадров для последующего их утверждения в установленном в субъекте Российской Федерации порядке.
- Принятие решений по межведомственным и спорным вопросам, которые не были решены на уровне координатора.
- Оценка эффективности системы кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации, в том числе оценка эффективности вложенных денежных средств из регионального бюджета в систему образования на основании оценки качества подготовки кадров. В качестве критериев оценки должны выступать результаты участия в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

Региональные практики: Белгородская область: Совет по кадровой политике при Губернаторе области. Пример документов на сайте: Состав Совета по кадровой политике при Губернаторе области, Положение о Совете по кадровой политике при Губернаторе области, Экспертная группа по подбору и расстановке кадров при Совете по кадровой политике при Губернаторе области, План работы Совета по кадровой политике, Решения Совета по кадровой политике при Губернаторе области.

Положение 3. Наличие координатора.

В регионе должен быть определен субъект, ответственный за межведомственное взаимодействие по вопросам подготовки кадров, обеспечивающий вовлечение всех основных участников в процесс подготовки кадров как со стороны заказчиков, так и со стороны исполнителей (РОИВ, предприятий-работодателей, объединений работодателей, бизнес-объединений, образовательных организаций, региональных центров компетенций «Ворлдскиллс Россия» и т.д.), а также оперативную координацию процесса взаимодействия между ними.

Координатором может выступать региональный институт развития, объединение работодателей, региональная торгово-промышленная палата, ведомство РОИВ, находящееся в подчинении главы региона, или другая организация, полномочия которой определены Координационным советом и главой региона.

Основные функции координатора:

- Организация и формирование консолидированного заказа на подготовку кадров региональной системе образования.
- Организация взаимодействия социальных партнеров при реализации практико-ориентированного, в том числе практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.
- Курирование вопросов независимой оценки качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации.
- Организация аудита материально-технической базы учебных площадок предприятий, участвующих в практическом обучении студентов.
- Организация аудита учебных площадок образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО (соответствие материально-технической базы современным требованиям).
- Координация консолидированного заказа работодателей (сбор данных о потребностях в кадрах, проведение совместных совещаний и формирование итогового заказа).
- Организация мониторинга обучения студентов и трудоустройства выпускников образовательных организаций, при необходимости координация процесса трудоустройства.
- Мониторинг процесса подготовки кадров в регионе, подготовка аналитических отчетов о развитии системы образования в регионе и качестве подготовки кадров.

Региональные практики:

Координатор - Торгово-промышленная палата региона (кейс Пермского края http://permtpp.ru/projects/podgotovka_kadrov/)

Координатор - Департамент внутренней и кадровой политики в подчинении Губернатора [кейс Белгородской области
http://asi.ru/upload/0b6/Best_practices_NSPK.pdf , стр. 49-53]

[Также лучшие практики регионов представлены в Методических рекомендациях по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров
http://asi.ru/upload/0b6/Metod_dualeducation_full.pdf стр. 33-72]

Положение 4. Принятие нормативно-правовых актов.

Разработка и утверждение на уровне субъекта Российской Федерации соответствующей нормативно-правовой базы документов, обеспечивающих внедрение Стандарта.

В субъекте Российской Федерации должен быть определен и утвержден типовой состав нормативно-правовых документов, в том числе в разрезе следующих направлений:

- Документы, обеспечивающие реализацию мероприятий WorldSkills в субъекте Российской Федерации (Договор об ассоциированном членстве с Союзом «Ворлдскиллс Россия» и т.д.).
- Документы, обеспечивающие реализацию практико-ориентированной (дуальной) модели обучения в субъекте Российской Федерации (Постановление «О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов», Постановление «Об утверждении типовых форм соглашений и договоров», Постановление «Об утверждении типового положения о наставничестве» и т.д.).
- Документы, обеспечивающие мониторинг оценки качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации (Постановление Правительства субъекта Российской Федерации «Об оценке результативности деятельности профессиональных образовательных организаций» и т.д.).
- Документы об участниках проекта в субъекте Российской Федерации и утвержденные соглашения о взаимодействии между ними.

Региональные практики: Региональная нормативно-правовая база дуального обучения в Белгородской области
[http://www.irkp31.ru/dual/actual/regionalnye_dokumenty.php]

Лучшие практики региональной нормативно-правовой базы практико-ориентированной (дуальной) модели обучения представлены в Методических рекомендациях по реализации дуальной модели высококвалифицированных кадров [http://asi.ru/upload/0b6/Metod_dualeducation_full.pdf]

Полный перечень нормативно-правовых актов Белгородской области стр. 49- 52

Перечень нормативно-правовых актов Пермского края стр. 37

Перечень нормативно-правовых актов Тамбовской области стр. 61-62

Перечень нормативно-правовых актов Республики Татарстан стр. 71-72]

2.2. Реализация ключевых элементов

Положение 5. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям

В субъекте Российской Федерации должен осуществляться прогноз потребностей регионального рынка труда в кадровых ресурсах.

Прогноз потребности в кадровых ресурсах на перспективу до 7 лет осуществляется для проектирования развития региональной системы образования и профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций по востребованным и перспективным профессиям.

Прогноз потребности в кадровых ресурсах на перспективу 3-5 лет осуществляется для формирования государственного заказа на подготовку кадров и контрольных цифр приема (далее – КЦП) для образовательных организаций СПО.

Прогноз потребности в кадровых ресурсах должен основываться на прогнозе социально-экономического развития региона и учитываться при формировании стратегии кадрового обеспечения.

При реализации положения стандарта предусматривается:

- Прогноз потребности в кадрах должен учитывать прогнозные макроэкономические тенденции регионального рынка труда: убыль и старение населения, миграционные процессы, численность предполагаемых к высвобождению работников, текущий и прогнозный уровень занятости и т.д.

- Прогноз потребности в кадрах должен основываться на данных от региональных работодателей о текущих и перспективных потребностях в кадрах. Данные могут формироваться как непосредственный заказ от работодателей или через их представителей (отраслевые советы работодателей и т.д.).

- В соответствии прогнозом потребности в кадрах должен формироваться государственный заказ на подготовку кадров с приоритетом ведущих и перспективных отраслей экономики, а также с учетом кластерного подхода при определении профилизации организаций среднего профессионального образования и высшего образования.

- При формировании государственного заказа на подготовку кадров должны быть предусмотрены механизмы балансировки (обеспечения соответствия) текущей и перспективной потребности предприятий и экономики субъекта, контрольных цифр приема по соответствующим образовательным программам образовательных организаций.

- При формировании заказа на подготовку кадров необходимо предусматривать возможность резерва подготовки специалистов (до 30% дополнительных мест к заказу), что должно фиксироваться в договоре о сетевом взаимодействии (отбор на вакантные рабочие места по конкурсу и т.д.).

- Процедура формирования и исполнения государственного заказа должна быть прозрачной (обеспечена возможность отследить место обучения необходимых каждому предприятию специалистов). Госзаказ формируется в форме КЦП и утверждается распоряжением высшего должностного лица субъекта Российской Федерации.

- Государственный заказ на подготовку кадров должен быть доведен до образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО. Процесс обучения студентов и их трудоустройство должно отслеживаться, при необходимости должно происходить перераспределение выпускников и рабочих мест в зависимости от складывающихся условий (изменений потребностей в кадрах у работодателей, наличие не закончивших обучение в срок или отчисленных студентов).

Региональные практики:

- Республика Татарстан, Тамбовская область - Информационно-математическая модель мониторинга кадровых потребностей.

[https://asi.ru/upload/iblock/411/BestPractice_all_%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BB%20%D0%A1%D0%BE%D1%87%D0%B8.pdf].

Положение 6. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям.

В субъекте Российской Федерации должна быть обеспечена профессиональная навигация учащихся общеобразовательных организаций через современные инструменты профессиональной ориентации и выстраивание системы дополнительного образования детей. Осуществляется за счет проведения мероприятий и обеспечения актуальной информацией детей о востребованных и перспективных профессиях, возможности практического обучения навыкам и компетенциям данных профессий на современной материально-технической базе и возможности закрепления и демонстрации полученных знаний и навыков в рамках региональных и национальных соревнований (олимпиады по технологиям, чемпионаты профессионального мастерства).

Данное положение реализуется с помощью следующих инструментов:

- Проведение региональных или участие в федеральных чемпионатах и олимпиадах по технологиям (Олимпиада НТИ, чемпионаты профессионального мастерства JuniorSkills).
- Разработка и реализация механизмов участия преподавателей образовательных организаций СПО в проведении урока «Технология» в общеобразовательных организациях.
- Создание и поддержка инновационной инфраструктуры и материально-технической базы дополнительного обучения детей, в частности региональные ресурсные центры, центры коллективного пользования для детей, центры молодежного инновационного творчества.

Региональные практики: Система чемпионатов JuniorSkills (Республика Татарстан, Новосибирская область, Красноярский край и др.), Проведение уроков «Технология» преподавателями образовательных организаций СПО (Новосибирская область, Республика Башкортостан).

Положение 7. Реализация механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.

В субъекте Российской Федерации должны быть созданы механизмы практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки и дополнительного профессионального образования по профессиям, соответствующим промышленной и инновационной стратегии развития субъекта Российской Федерации.

При внедрении практико-ориентированной (дуальной) модели обучения должно быть предусмотрено:

- Участие работодателей в разработке образовательных программ и требований к профессиональным и личным (в том числе общекультурным и общепрофессиональным) компетенциям студентов.
- Прохождение практической части обучения на рабочем месте на производстве.
- Закрепление работодателями наставников за обучающимися на производстве. Наличие корпоративных стимулов для наставников (материальное, нематериальное вознаграждение).
- Разработка и утверждение типовых нормативных документов, обеспечивающих внедрение практико-ориентированной (дуальной) модели обучения в субъекте Российской Федерации (в соответствии с Положением 4).

Региональные практики: Модель организации практико-ориентированной (дуальной) модели обучения Пермского края ¹, Белгородской области ², Тамбовской области³, Республики Татарстан⁴.

Положение 8. Подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств.

В субъекте Российской Федерации должны быть внедрены эффективные механизмы повышения качества инженерного образования и выстраивания эффективного взаимодействия работодатель- образовательная организация высшего образования по соответствующим специальностям.

Возможными механизмами могут выступать:

- Базовые кафедры инженерных вузов (участие работодателей в разработке образовательных программ, в учебных практиках и дипломных

¹ Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 33-37]

² Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 38 - 52], Сборник лучших практик развития квалификаций по материалам рабочей группы поддержки развития квалификаций и новых профессий Национального совета при президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям [стр. 49-53]

³ Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 53-62]

⁴ Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 63-72]

проектах студентов, договоренность о материально-техническом обеспечении учебного процесса).

- Включение в наблюдательные советы инженерных вузов представителей якорных высокотехнологичных работодателей, профильных профессиональных образовательных организаций.

- Сетевые образовательные программы (совместные программы образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, предприятий, технопарков и иных элементов инновационной инфраструктуры Субъекта Российской Федерации).

Региональные практики:

- АП КИТ - практики по подготовке инженерных кадров в рамках ВО: направлена на разработку и внедрение в образовательных организациях ВО образовательных программ, соответствующих современным требованиям работодателей в сфере ИКТ, в рамках внедрения нового (третьего) поколения образовательных стандартов (ФГОС).

- Практика проведения практико-ориентированных экзаменов в программах бакалавриата по методике WorldSkills.

- Практико-ориентированная подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств на базе Университета ИТМО – сокращение адаптационного периода молодого специалиста (студента или выпускника образовательной организации ВО) на предприятии к самостоятельному решению комплексных задач по созданию нового высокотехнологичного продукта с 5 лет до 6 месяцев. [http://asi.ru/upload/0b6/Best_practices_NSPK.pdf, стр. 22]

- Республика Татарстан: научно-образовательные кластеры – одна из форм сетевого взаимодействия. В рамках кластера под руководством образовательных организаций ВО разрабатываются сквозные образовательные программы и реализуются все уровни профессионального образования (СПО- ВО) [<https://edu.tatar.ru/clusters>].

Положение 9. Реализация механизмов подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

Организация и реализация специализированной подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров, включая мастеров производственного обучения и наставников на производстве.

Механизмы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров должны предусматривать:

- Программы повышения квалификации педагогических кадров (работники ВО, СПО и преподавателей уроков технологии) в соответствии с современными образовательными технологиями.
- Обучение наставников и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций:
 - Подготовка мастеров производственного обучения, преподавателей СПО, ВО и учителей уроков «Технологии» на площадках работодателей (производственная стажировка).
 - Подготовка наставников на площадках профессиональных образовательных организаций (педагогическая стажировка).

Мастера производственного обучения и наставники от предприятий должны владеть соответствующей методикой оценивания и могут быть сертифицированы Союзом «Ворлдскиллс Россия» по стандартам по профессиям, по которым проводятся региональные чемпионаты «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в субъекте Российской Федерации.

Положение 10. Реализация независимой оценки качества подготовки кадров.

Оценка качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации должна осуществляться на основе независимых и прозрачных механизмов оценки. При реализации независимой оценки качества подготовки кадров необходимо учитывать, что подготовка кадров должна осуществляться в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями.

Механизмами независимой оценки качества подготовки кадров могут выступать:

- Для студентов СПО и ВО:
 - Проведение производственного экзамена с участием работодателя.
 - Государственная итоговая аттестация по образовательным программам СПО в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills.

- Участие студентов образовательных организаций СПО и ВО в системе чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) на региональном уровне, уровне федерального округа и национальном уровне.
- Для молодых специалистов:
 - Специализированные структуры по организации и проведению оценки качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации.
 - Корпоративные (отраслевые) чемпионаты по стандартам WorldSkills (для молодых рабочих и учащихся образовательных организаций в рамках действующих производств в возрасте от 17 до 28 лет).
 - WorldSkills Hi-Tech – чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills (для молодых специалистов в возрасте 18–28 лет).

Региональные практики:

- Центры оценки и сертификации квалификаций в Тамбовской области, региональное агентство развития квалификаций, центры оценки квалификаций Белгородской области [<http://rark31.ru/ocenka-kvalifikacij>].
- Общественный совет по проведению независимой оценки качества образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области, находящихся в ведении министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области [<http://www.mintrud.nso.ru/page/2005>].

Положение 11. Реализация механизмов мониторинга трудоустройства выпускников.

В субъекте Российской Федерации должен осуществляться мониторинг трудоустройства выпускников образовательных организаций и отслеживание их карьерного трека. На основе мониторинга трудоустройства выпускников, их движения по профессиональной и карьерной лестнице проводится оценка эффективности системы подготовки кадров (на основе сопоставления спроса и предложения, фактической структуры и требований регионального рынка труда) и определение направлений ее совершенствования.

Мониторинг трудоустройства выпускников осуществляется образовательными организациями при участии координатора, отвечающего за межведомственное взаимодействие в сфере подготовки кадров, за счет формирования и ведения банка данных выпускников (путем заполнения анкет, составления резюме, создания и периодического обновления электронной базы данных).

В качестве дополнительного механизма мониторинга трудоустройства может реализовываться отслеживание результатов участия студентов и молодых специалистов в системе чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), данные по которым формируются в системе поддержки чемпионатов WorldSkills - Competition Information System (CIS). Отслеживание результатов участия в:

- чемпионатах JuniorSkills (для школьников: детей в возрасте 10-17 лет).
- чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (для студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте 16 - 22 лет).
- чемпионатах WorldSkills Hi-Tech (для молодых рабочих в возрасте 18 -28 лет).

2.3. Информационное и материально-техническое обеспечение

Положение 12. Обеспечение качественной материально-технической и методической базой для реализации образовательного процесса.

В субъекте Российской Федерации должно быть осуществлено обеспечение образовательного процесса современной учебно-методической базой, а также обеспечение доступа учащихся и преподавателей к высокотехнологичному современному оборудованию на любой из доступных площадок (профессиональная образовательная организация, предприятие, специализированный центр компетенций, ресурсный центр, многофункциональный центр прикладных квалификаций, межрегиональный центр компетенций и т.д.).

Должен проводиться периодический аудит существующей в субъекте Российской Федерации материально-технической базы обеспечения образовательного процесса.

Возможные варианты обеспечения образовательного процесса материально-технической базой:

- Учебные лаборатории, межрегиональные, региональные центры компетенций, созданные совместно с ключевыми промышленными предприятиями.
- Оборудованные площадки на производственных участках промышленных предприятий (принимающих участие в практико-ориентированной (дуальной) модели обучения).
- Ресурсные центры.

Пример лучших практик: Модели подготовки кадров ПАО «Научно-производственное объединение «Сатурн»⁵, АО «Информационные спутниковые системы» имени академика М. Ф. Решетнёва» и АО «Красмаш»⁶.

Положение 13. Обеспечение информационной прозрачности региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста.

В субъекте Российской Федерации должен быть обеспечен свободный и удобный доступ заинтересованных лиц к основной информации о внедрении региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста (в виде документов, информационных сообщений и т.д.). Информация должна находиться в открытом доступе (информационные площадки) или предполагать возможность ее оперативного предоставления заинтересованным лицам по соответствующему запросу.

В состав информации о региональной модели кадрового обеспечения включается:

- Стратегия кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации.
- Информация о деятельности координационного совета, координатора процесса (приказы и положения, планы и протоколы т.д.).
- Утвержденные на уровне субъекта Российской Федерации нормативно-правовые документы, обеспечивающие внедрение Стандарта (в соответствии с Положением 4).

⁵ Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 92 - 100]

⁶ Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [стр. 73 - 84]

- Прогноз потребностей регионального рынка труда по перспективным и востребованным профессиям, контрольные цифры приема.
- Информация о реализации профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций и выстраивании системы дополнительного образования детей (информация о мероприятиях, о действующих центрах молодежного инновационного творчества и т.д.).
- Информация о реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения (перечень участвующих работодателей и образовательных организаций и т.д.).
- Информация о подготовке инженерных кадров для высокотехнологичных производств (сетевые образовательные программы, перечень базовых кафедр инженерных вузов и т.д.).
- Информация о реализации независимой оценки качества подготовки кадров (информация о Чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) и их результатах, рейтинги СПО и ВО и т.д.).

Пример лучших практик:

Пермский край: информационный ресурс Торгово-промышленной палаты региона. Описание хода реализации проектов (http://permtpp.ru/projects/podgotovka_kadrov).

Белгородская область: информация о реализации практико-ориентированной (дуальной) модели обучения (http://www.irkp31.ru/dual/xp_dual)

3. Механизмы внедрения и оценки исполнения требований Стандарта

Механизм внедрения Стандарта и оценки исполнения его требований базируется на принципах оперативного мониторинга хода внедрения Стандарта, конструктивного диалога бизнеса и власти, объективности оценки и качества внедрения с возможностью последующего сопоставления субъектов Российской Федерации по параметрам эффективности региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста.

По результатам пилотного внедрения Стандарта будет определена необходимость его корректировки и дополнения, будут разработаны и утверждены критерии результативности внедрения положений Стандарта, а

также будут обобщены лучшие региональные практики внедрения его требований с целью обеспечения последующего тиражирования Стандарта на все субъекты Российской Федерации.

Для апробации Стандарта в пилотных регионах будут разработаны дорожные карты по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста (далее – Дорожная карта). Регистрация хода исполнения мероприятий Дорожной карты будет осуществляться **общественным представителем Агентства** посредством фиксации статуса реализации мероприятий (чек-лист исполнения мероприятий дорожной карты) в информационной системе Агентства.

Контроль результативности внедрения Стандарта осуществляется **региональной экспертной группой**, в состав которой включаются:

- региональные предприятия-работодатели, общественные и предпринимательские объединения региона, участвующие во внедрении Стандарта;
- региональный представитель Союза «Ворлдскиллс Россия».

Проект перечня критериев результативности внедрения представлен в Приложении 1 к Стандарту и может быть скорректирован в процессе разработки Дорожных карт пилотных регионов.

По результатам пилотного внедрения Стандарта возможна оценка эффективности региональной системы подготовки кадров, которая отражает качество достигнутых результатов внедрения Стандарта. Возможный механизм и перечень показателей оценки эффективности региональной системы подготовки кадров представлены в Приложении 2 к Стандарту и могут быть скорректированы и уточнены по результатам пилотного внедрения Стандарта.

Приложение 1. Проект перечня критериев результативности внедрения положений Стандарта

№	Положение Стандарта	Критерии результативности
1.	Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы подготовки кадров и их закрепление в региональной	<ul style="list-style-type: none">• Утверждение стратегии кадрового обеспечения• Наличие в стратегии:<ul style="list-style-type: none">○ описания структуры и состава требуемых профессий и компетенций в соответствии с региональными потребностями○ ресурсного обеспечения стратегии, в том числе КЦП

№	Положение Стандарта	Критерии результативности
	стратегии кадрового обеспечения	(Минобрнауки), ресурсы на переподготовку (Минтруд)
2.	Принятие ключевых решений и контроль работ по кадровому обеспечению промышленности (экономики) на уровне высшего должностного лица субъекта	<ul style="list-style-type: none"> Соглашение о внедрении Стандарта в пилотном субъекте Российской Федерации, подписанное высшим должностным лицом данного субъекта Российской Федерации Распоряжение высшего должностного лица субъекта Российской Федерации о создании совета, курирующего обеспечение промышленности и экономики субъекта Российской Федерации кадрами Размещение в сети интернет ежеквартальных планов работы Совета Наличие протоколов Совета (поручений и отчетов об исполнении поручений) в сети интернет - минимум 2 раза в год Назначение ответственного на уровне заместителя высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (курирующего инвестиционный рейтинг, экономику и промышленность) по задаче внедрения модели кадрового обеспечения в субъекте Российской Федерации
3.	Наличие координатора	<ul style="list-style-type: none"> Назначение координатора внедрения модели кадрового обеспечения Положение о координаторе деятельности в области кадрового обеспечения промышленного роста. Формирование (размещение в сети интернет) с заданной периодичностью следующих документов: <ul style="list-style-type: none"> Консолидированный заказ на подготовку кадров государственной системе профессионального образования (ежегодно). Результаты мониторинга трудоустройства выпускников (ежегодно). Отчеты по результатам аудита профессиональных образовательных организаций (ежегодно).
4.	Принятие нормативно-правовых актов	<ul style="list-style-type: none"> Утвержденные на региональном уровне базовые нормативно-правовые акты (Положения). Утвержденные на региональном уровне: <ul style="list-style-type: none"> список всех участников внедрения модели подготовки кадров в субъекте Российской Федерации соглашения между участниками реализации модели подготовки кадров в субъекте Российской Федерации
5.	Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по	<ul style="list-style-type: none"> Формализованный (в виде Положения, ИС и т.д.) алгоритм модели перспективного прогнозирования потребности в кадрах (процессный, информационный)

№	Положение Стандарта	Критерии результативности
	перспективным и востребованным профессиям	
6.	Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям	<ul style="list-style-type: none"> Участие во всероссийской олимпиаде по технологиям Наличие механизмов профориентации в образовательном процессе среднего профессионального образования (уроки технологии в формате профессиональных проб, экскурсии на предприятия) Наличие опорных ресурсных центров дополнительного образования детей
7.	Реализация механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения	<ul style="list-style-type: none"> Утвержденные договоры о сетевом взаимодействии Утвержденные рабочие группы и план их работы по разработке образовательных программ (включающие в себя представителей со стороны региональных работодателей)
8.	Подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств	<ul style="list-style-type: none"> Наличие базовых кафедр предприятий в инженерных вузах Утвержденные сетевые образовательные программы
9.	Реализация механизмов подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров	<ul style="list-style-type: none"> Наличие программ подготовки и повышения квалификации педагогических кадров Наличие программ подготовки мастеров производственного обучения на базе промышленных предприятий, наставников на базе профессиональных образовательных организаций Наличие программ подготовки мастеров производственного обучения и наставников на производстве требования WorldSkills
10.	Реализация независимой оценки качества подготовки кадров	<ul style="list-style-type: none"> Наличие специализированных структур по организации и проведению оценки качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации Ежегодный отчет об оценке качества подготовки кадров, выкладываемый в свободный доступ Ежегодное формирование рейтинга СПО и ВО субъекта Российской Федерации (в соответствии с критериальной оценкой на базе опросов работодателей, анализа образовательных программ) Результаты региональных чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) СПО и ВО заносятся в ИС WorldSkills
11.	Реализация механизмов мониторинга трудоустройства выпускников	<ul style="list-style-type: none"> Наличие механизмов отслеживания карьерного трека выпускников: <ul style="list-style-type: none"> через мониторинг по СНИЛС (минимальный уровень) через ИС учета контингента (средний уровень)

№	Положение Стандарта	Критерии результативности
		- через ИС CIS - выгрузка данных в ИС CIS, систематизация и компоновка аналитики в различных разрезах с передачей в ИС АСИ (оптимальный уровень)
12.	Реализация механизмов оценки результативности профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций	<ul style="list-style-type: none"> Ежегодный рейтинг руководителей СПО (в соответствии с механизмом оценки, утвержденным высшим должностным лицом региона)
13.	Обеспечение качественной материально-технической и методической базой для реализации образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> Наличие оснащенных производственных площадок для обучения студентов, центров коллективного пользования, РКЦ, МКЦ Средства на приобретение машин и оборудования для оснащения центров коллективного пользования, РКЦ/МКЦ
14.	Обеспечение информационной прозрачности региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста	<ul style="list-style-type: none"> Наличие информационной площадки, где выкладывается в свободном доступе либо предоставляется по запросу информация в соответствии с положением 14

Приложение 2. Возможные механизмы и перечень показателей оценки эффективности региональной системы подготовки кадров

Представляется целесообразным использовать механизм оценки эффективности региональной системы подготовки кадров базирующийся на **трехсторонней оценке**, позволяющей сбалансировать интересы различных групп пользователей Стандарта:

а. Оценка бизнес-сообществом (региональные предприятия-работодатели, общественные и предпринимательские объединения региона). Представляет собой оценку фактического исполнения требований Стандарта за счет сбора обратной связи со стороны регионального бизнеса о результатах внедрения Стандарта. Оценка осуществляется посредством рассылки электронного опросника представителям бизнеса. Параметры опросника должны позволять оценить показатели, приведенные в таблице 1.

б. Ведомственная оценка (региональные органы исполнительной власти). Представляет собой оценку результатов внедрения требований Стандарта в субъекте Российской Федерации со стороны региональных органов исполнительной власти. Оценка осуществляется по показателям, приведенным в таблице 1.

с. Оценка по результатам чемпионатов WorldSkills (представители Союза «Ворлдскиллс Россия»). Представляет собой оценку результатов внедрения требований Стандарта в субъекте Российской Федерации в соответствии с фактическими результатами чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (количество победителей, количество участников и т.д.).

Таблица 1. Возможные показатели оценки эффективности региональной системы подготовки кадров

№	Положение	Состав показателей
1.	Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы подготовки кадров и их закрепление в региональной стратегии кадрового обеспечения	Соответствие дорожной карте внедрения Стандарта в субъекте Российской Федерации
2.	Принятие ключевых решений и контроль работ по кадровому обеспечению промышленности (экономики) на уровне высшего должностного лица субъекта	Соответствие дорожной карте внедрения Стандарта в субъекте Российской Федерации
3.	Наличие координатора	Соответствие дорожной карте внедрения Стандарта в субъекте Российской Федерации
4.	Принятие нормативно-правовых актов	Соответствие дорожной карте внедрения Стандарта в субъекте Российской Федерации
5.	Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям	<ul style="list-style-type: none"> Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из ТОП-50, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из выделенной группы профессий и специальностей, соответствующей специфике отраслевой направленности деятельности образовательной организации, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО
6.	Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям	<ul style="list-style-type: none"> Число участников соревнований в регионе, число победителей на федеральном этапе % общеобразовательных организаций, внедривших новый стандарт предмета «Технологии» Число ресурсных центров и общая численность их контингента дополнительного образования детей, осуществляющих ориентацию и подготовку по приоритетным компетенциям в соответствии с кадровым прогнозом и стратегией региона
7.	Реализация механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения	<ul style="list-style-type: none"> Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о сетевом взаимодействии с предприятиями-работодателями, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО

№	Положение	Состав показателей
		<ul style="list-style-type: none"> • Количество предприятий-партнеров, вошедших в региональный стандарт, организовавших площадку для реализации практико-ориентированной (дуальной) модели обучения на своем производстве (подписанные соглашения) • Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО • Удельный вес реализуемых профессий и специальностей СПО с внедрением элементов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения от общего числа реализуемых профессий и специальностей СПО • Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших обучение (стажировку/практику) за рубежом в течение последних трех лет, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения, приведенной к числу ставок
8.	Подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств	<ul style="list-style-type: none"> • Количество сетевых программ по отношению к общему количеству образовательных программ в субъекте Российской Федерации
9.	Реализация механизмов подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров	<ul style="list-style-type: none"> • % переподготовленных учителей предмета «Технологии» • Удельный вес педагогов и мастеров производственного обучения образовательной организации, освоивших дополнительные программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки в соответствии с современными образовательными технологиями • Удельный вес педагогов и мастеров производственного обучения, имеющих сертификат эксперта WorldSkills • Удельный вес педагогов профессионального цикла, мастеров производственного обучения, руководящих работников, прошедших производственную стажировку • Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших обучение (стажировку/практику) за рубежом в течение последних трех лет, в общей численности преподавателей и мастеров

№	Положение	Состав показателей
		производственного обучения, приведенной к числу ставок
10.	Реализация независимой оценки качества подготовки кадров	<ul style="list-style-type: none"> Удельный вес профессий и специальностей СПО, по которым внедрена ГИА в форме демонстрационного экзамена с учетом конкурсных заданий всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, в том числе WorldSkills, в общем числе реализуемых профессий и специальностей СПО Удельный вес студентов, участвовавших в региональных чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО Удельный вес студентов, участвовавших в региональных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, получивших свидетельство в независимых центрах оценки квалификаций, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, набравших не менее 40 баллов по 100-балльной шкале, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, прошедших ГИА в форме демонстрационного экзамена с учетом конкурсных заданий всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, в том числе WorldSkills
11.	Реализация механизмов мониторинга трудоустройства выпускников	<ul style="list-style-type: none"> Удельный вес численности выпускников, завершивших обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения Удельный вес численности выпускников, завершивших обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, трудоустроившихся на предприятия, реализующие программы практико-ориентированной (дуальной) модели обучения совместно с СПО
12.	Реализация механизмов оценки результативности	<ul style="list-style-type: none"> Использование механизмов оценки качества

№	Положение	Состав показателей
	профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций	руководства образовательными организациями в программах мотивации кадров и при принятии кадровых решений
13.	Обеспечение качественной материально-технической и методической базой для реализации образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> • Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше 5 лет, в общей стоимости машин и оборудования • Доля внебюджетных расходов, направленных на приобретение машин и оборудования, в общем объеме внебюджетных расходов образовательной организации • Соответствие МТБ инфраструктурным листам WorldSkills
14.	Обеспечение информационной прозрачности региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень полноты предоставляемой информации • Доступность информации (время отклика на запрос и т.д.)

СОГЛАШЕНИЕ

**о сотрудничестве между автономной некоммерческой организацией
«Агентство стратегических инициатив по продвижению новых
проектов», Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и
рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» и субъектом Российской
Федерации**

г. Москва

«___» _____ 2016 г.

Автономная некоммерческая организация «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», именуемая в дальнейшем «Агентство», в лице Генерального директора Никитина Андрея Сергеевича, действующего на основании Устава Агентства, с одной стороны,

Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия», именуемый в дальнейшем «Союз», в лице Генерального директора Уразова Роберта Наилевича, действующего на основании Устава, со второй стороны, и

Субъект Российской Федерации, именуемый в дальнейшем _____, в лице _____, действующего на основании _____, с третьей стороны,

далее именуемые по отдельности «Сторона», а вместе «Стороны».

Признавая необходимость согласованных действий и координации усилий по внедрению Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста (далее – «Стандарт»),

Стороны имеют намерение развивать всестороннее сотрудничество и рассматривают возможность совместного участия в реализации комплекса мер, проектов, мероприятий, направленных на реализацию целей Сторон с использованием имеющихся у Сторон ресурсов.

Статья 1. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ

1.1 Предметом настоящего Соглашения является установление партнерских отношений и развитие долгосрочного и эффективного сотрудничества Сторон, направленного на реализацию настоящего Соглашения.

Статья 2. ПРИНЦИПЫ СОТРУДНИЧЕСТВА

2.1. Стороны в процессе реализации настоящего Соглашения осуществляют свою деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Стороны строят свои отношения на основе равноправия и взаимовыгодного партнерства, оказания консультативной и информационной помощи и поддержки в ходе реализации совместных проектов.

2.3. Стороны осуществляют взаимную передачу накопленного опыта работы в указанной сфере сотрудничества, совместное обобщение положительных результатов деятельности в рамках конкретных проектов.

2.4. Стороны заблаговременно информируют друг друга о решениях, принятие которых затрагивает интересы Сторон, а также воздерживаются от действий, которые могут нанести экономический или иной ущерб одной из Сторон.

Статья 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА

3.1. Стороны осуществляют свое сотрудничество по следующим направлениям:

- внедрение основных положений Стандарта;
- разработка законодательной и нормативной базы для внедрения Стандарта;
- обеспечение обмена и распространения лучших практик кадрового обеспечения промышленного роста;
- оказание информационной поддержки деятельности по внедрению Стандарта;
- обмен аналитическими данными в сфере компетенций Сторон.

В целях исполнения настоящего Соглашения:

3.2. **Субъект Российской Федерации** в пределах своей компетенции и в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством **субъекта Российской Федерации** осуществляет:

3.2.1. Создание необходимых условий для реализации положений Стандарта;

3.2.2. Содействие установлению и расширению деловых контактов между субъектами, участвующими в реализации Стандарта, в том числе региональными органами исполнительной власти, предприятиями региона, объединениями работодателей, отраслевыми и бизнес-объединениями, функционирующими на территории субъекта Российской Федерации, образовательными организациями;

3.2.3. Рассмотрение предложений Агентства и Союза по формированию политики и стратегии в области поддержки развития кадрового обеспечения экономики субъекта Российской Федерации;

3.2.4. Обеспечение принятия необходимой нормативной базы, направленной на реализацию положений Стандарта;

3.2.5. Содействие созданию необходимых условий реализации проектов и инициатив Агентства и Союза на территории субъекта Российской Федерации, направленных на кадровое обеспечение экономики региона;

3.2.6. предоставление всей необходимой информации о ходе реализации мероприятий по апробации и внедрению Стандарта, в том числе с помощью информационных систем.

3.3. Агентство в пределах своей компетенции осуществляет:

3.3.1. Методологическую и информационную поддержку внедрения Стандарта в субъекте Российской Федерации;

3.3.2. Содействие в обучении региональной команды субъекта Российской Федерации в рамках пилотной апробации Стандарта;

3.3.3. Обеспечение обмена и распространения лучших практик кадрового обеспечения промышленного роста;

3.3.4. Содействие в привлечении заинтересованных организаций федерального уровня к реализации проектов, направленных на кадровое обеспечение экономики субъекта Российской Федерации;

Участие в совместной разработке механизмов и выработки рекомендаций по совершенствованию системы кадрового обеспечения экономики региона.

3.4. Союз в пределах своей компетенции осуществляет:

3.4.1. Методологическую поддержку внедрения Стандарта в субъекте Российской Федерации в части развития профессионального образования в соответствии со стандартами международной организации WorldSkills International;

3.4.2. Содействие в организации и проведении чемпионатов профессионального мастерства по стандартам WorldSkills разных уровней, проводимых на территории субъекта Российской Федерации;

3.4.3. Содействие в формировании регионального экспертного сообщества движения «Ворлдскиллс» и обеспечения доступа в международные профессиональные сообщества;

3.4.4. Привлечение лучших международных практик в целях внедрения Стандарта;

3.4.5. Участие в осуществлении независимой и прозрачной оценки качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации;

3.4.5 Содействие в подготовке мастеров производственного обучения образовательных организаций, участвующих во внедрении Стандарта, в аккредитации экспертов по стандартам Ворлдскиллс;

3.4.6 Осуществление аккредитации образовательных организаций, участвующих в реализации Стандарта, в качестве специализированных центров компетенций;

3.4.7 Предоставление всей необходимой информации о ходе реализации мероприятий по апробации и внедрению Стандарта, в том числе с помощью информационных систем.

3.5 В рамках предмета настоящего Соглашения Стороны совместно осуществляют:

3.5.1. обмен опытом и распространение лучших практик в рамках направлений сотрудничества;

3.5.2. пилотную апробацию Стандарта на территории субъекта Российской Федерации;

3.5.3. разработку дорожной карты по внедрению Стандарта. Для целей настоящего пункта под «дорожной картой» понимается пошаговый план реализации Стандарта;

3.5.4. совместное формирование и выработку предложений по доработке Стандарта по результатам пилотной апробации;

3.5.5. содействие в разработке системных предложений по стимулированию субъектов Российской Федерации к эффективному внедрению и выполнению требований Стандарта;

3.5.6. исполнение иных мероприятий, обеспечивающих реализацию направлений сотрудничества Сторон по настоящему соглашению.

Статья 4. ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

4.1. Обмен информацией (посредством направления Сторонами друг другу сообщений, организации встреч представителей Сторон и т.п.), относящейся к области сотрудничества Сторон.

4.2. Консультации по вопросам, относящимся к деятельности Сторон и представляющим взаимный интерес.

4.3. Планирование совместных мероприятий (разработка программ), направленных на достижение целей настоящего Соглашения.

4.4. Совместная разработка проектов и инициатив по приоритетным направлениям деятельности.

4.5. Создание и обеспечение деятельности совместных комиссий, комитетов, рабочих групп, иных консультативных, экспертных и прочих органов.

4.6. Заключение договоров (соглашений), направленных на достижение целей сотрудничества Сторон.

Статья 5. ОРГАНИЗАЦИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН

5.1. Для планирования совместных мероприятий по апробации и внедрению Стандарта Стороны обязуются в течение пяти рабочих дней предоставить друг другу перечень сотрудников, ответственных за деятельность по внедрению Стандарта.

5.2. Не позднее, чем через 40 рабочих дней после подписания Соглашения, Стороны должны подписать дорожную карту субъекта Российской Федерации по реализации Стандарта. Дорожная карта становится неотъемлемой частью настоящего Соглашения после ее подписания Сторонами.

5.3. Стороны после завершения пилотной апробации Стандарта и далее ежегодно рассматривают ход реализации настоящего Соглашения и определяют дополнительные направления и формы сотрудничества.

Статья 6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

6.1. Стороны отдельно оговаривают, что заключение настоящего Соглашения не влечет возникновения финансовых обязательств Сторон, и в случае их необходимости требуется заключение Сторонами отдельных соглашений.

6.2. Применительно к настоящему Соглашению ни одна из Сторон не будет обременена обязательствами или долгами другой Стороны или Сторон, и ни одна из Сторон не будет действовать в качестве агента другой Стороны или Сторон без заключения соответствующих отдельных соглашений.

6.3. Каждая Сторона будет нести свои собственные расходы, возникающие при выполнении условий настоящего Соглашения, за исключением случаев, отдельно оговариваемых в рамках соответствующих соглашений.

6.4. Каждая Сторона обязуется не выступать с публичными заявлениями в отношении реализации настоящего Соглашения без предварительного согласования с другой Стороной в части, касающейся их сотрудничества в рамках настоящего Соглашения.

6.5. Стороны обязуются соблюдать конфиденциальность условий настоящего Соглашения и всей информации, переданной в качестве конфиденциальной, и которую по характеру следует отнести к таковой.

Статья 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В рамках реализации настоящего Соглашения Стороны могут заключать отдельные соглашения, договоры по всем направлениям сотрудничества.

7.2. Возможные расхождения в толковании и применении положений настоящего Соглашения, возникающие в ходе его реализации, подлежат разрешению путем консультаций.

7.3. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 2 (двух) лет. В дальнейшем Соглашение автоматически

продлевается на каждый последующий год при условии, что ни одна из Сторон заблаговременно, но не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия, не заявит в письменной форме другой Стороне о своем намерении расторгнуть настоящее Соглашение.

7.4. Соглашение может быть расторгнуто в любое время в период его действия по взаимной договоренности Сторон, выраженной в письменной форме. Соглашение будет считаться расторгнутым по истечении одного месяца после письменного уведомления одной из Сторон о его прекращении другой Стороны.

7.5. Настоящее Соглашение может быть изменено только путем составления письменного документа, подписанного Сторонами. Все приложения и дополнения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

7.6. Настоящее Соглашение не ограничивает сотрудничество Сторон с другими организациями и не преследует цели ограничения их деятельности.

7.7. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Статья 8. ПОДПИСИ СТОРОН

Автономная некоммерческая организация «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»	Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия»	
<div></div> <div></div> <div></div> <div>М.П.</div>	<div></div> <div></div> <div></div> <div>М.П.</div>	<div></div> <div></div> <div></div> <div>М.П.</div>