

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о проведении отраслевого конкурса**

«За подготовку нового поколения профессионалов отрасли»

#### **1. Общие положения**

1.1. Организаторами конкурса «За подготовку нового поколения профессионалов отрасли» являются Профессиональный союз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации и Ассоциация «Объединение автопроизводителей России», при поддержке Министерства промышленности и торговли Российской Федерации и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Конкурс проводится в рамках действия Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2023-2025 годы, заключенного на федеральном уровне социального партнерства между Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России» и Ассоциацией машиностроительных профсоюзов России.

#### **2. Цели и задачи Конкурса**

2.1. Цель Конкурса – способствовать развитию кадрового потенциала предприятий отрасли через институт социального партнерства.

2.2. Задачами Конкурса являются:

- привлечение внимания к проблемам кадрового обеспечения отрасли;
- изучение лучших практик наставничества в отношении молодых работников, повышение статуса наставника;
- создание положительного имиджа предприятий (организаций) автомобильной промышленности, имеющих достижения в реализации программ, направленных на подготовку нового поколения профессионалов, поддержку молодых специалистов;
- обеспечение трансляции передового опыта кадровой политики;
- регулирование социально-трудовых отношений в коллективах в интересах всех участников социального партнерства.

#### **3. Порядок и условия проведения Конкурса**

3.1. Для организации и проведения Конкурса создается Рабочая группа, в состав которой включаются представители Организаторов Конкурса (на паритетной основе), представители Министерства промышленности и торговли Российской Федерации и Министерства труда и социальной защиты

Российской Федерации (по согласованию). Состав Рабочей группы утверждается совместным решением Организаторов Конкурса.

3.2. Конкурс является открытым. К участию в Конкурсе приглашаются предприятия (организации) автомобильной промышленности всех форм собственности.

3.3. Конкурс проводится по результатам деятельности участников Конкурса за предыдущий календарный год. Сведения подаются по состоянию на 31 декабря 2022 года.

3.4. Для участия в Конкурсе необходимо выполнение следующих условий (в течение 2022 года, а также на момент представления документов):

- отсутствие просроченной задолженности по заработной плате;
- отсутствие в организации процедуры банкротства;
- работники и работодатели не находятся в состоянии коллективного трудового спора.

3.5. Этапы проведения Конкурса в 2023 году.

I этап – размещение информации о Конкурсе.

Информация о проведении Конкурса и Положение о проведении Конкурса размещаются на официальных сайтах Организаторов Конкурса в срок до 1 мая 2023 г.

II этап – представление документов участниками Конкурса.

Документы по перечню (п.3.6. настоящего Положения) представляются в Рабочую группу в срок до 1 июля 2023 г.

III этап – рассмотрение представленных материалов.

Рабочая группа на основе представленных участниками Конкурса материалов готовит предложение по номинированию победителей Конкурса в срок до 15 июля 2023 г.

IV этап – подведение итогов.

Организаторы Конкурса принимают решение по утверждению победителей Конкурса в срок до 1 августа 2023 г.

V этап – награждение победителей.

Место и сроки награждения победителей и призеров Конкурса согласовываются Организаторами. К участию в церемонии награждения приглашаются руководители предприятий и первичных профсоюзных организаций<sup>1</sup>.

3.6. Участники Конкурса представляют в Рабочую группу заявку на участие в Конкурсе и информационную карту участника (конкурсные показатели по итогам 2022 года).

По усмотрению участника Конкурса на рассмотрение могут быть представлены дополнительные материалы, например, Презентация в

---

<sup>1</sup> При наличии на предприятии (в организации) первичной профсоюзной организации.

программе PowerPoint, с использованием фото и видеоматериалов, объем Презентации не более 30 слайдов<sup>2</sup>.

Документы заверяются печатями, подписями руководителя предприятия и председателя первичной профсоюзной организации.

3.7. Документы представляются в Рабочую группу с пометкой «Заявка на отраслевой конкурс» одним из способов:

- по адресу: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42, к. 5606;
- скан-копии на адрес электронной почты asm-2010@mail.ru.

3.8. Рабочая группа вправе запрашивать дополнительную информацию у участников во время проведения Конкурса.

3.9. По решению Организаторов Конкурса подсчет баллов и подведение итогов может осуществляться по группам предприятий, сформированным в зависимости от среднесписочной численности работников.

#### **4. Критерии оценки Конкурса**

4.1. Достижения в области подготовки нового поколения профессионалов отрасли оцениваются по следующим критериям:

- содействие занятости и развитие кадрового потенциала;
- реализация молодежной политики;
- организация наставничества;
- участие в реализации инструментов социально-экономического развития Российской Федерации, развития отрасли.

4.2. Оценка достижений в области подготовки нового поколения профессионалов отрасли осуществляется на основании анализа материалов, представленных участниками Конкурса, по балльной системе. Оценка выставляется, базируясь на количественных и качественных данных.

Претенденты на призовые места Конкурса определяются ранжированием общей суммы баллов по всем показателям.

#### **5. Подведение итогов Конкурса**

5.1. Итоги Конкурса подводятся Рабочей группой и утверждаются решением Организаторов Конкурса.

5.2. Победители Конкурса награждаются Дипломами I, II и III степени. Предприятия-участники поощряются Почетными грамотами.

---

<sup>2</sup> Организаторы Конкурса оставляют за собой право использовать присланные материалы в своей информационной деятельности.

5.3. Вступительный взнос условиями Конкурса не предусмотрен. Финансирование расходов по организации и проведению Конкурса производится за счет средств Организаторов Конкурса и привлеченных средств.

5.4. Итоги Конкурса освещаются в средствах массовой информации.

Приложение 1  
к Положению о проведении отраслевого конкурса  
«За подготовку нового поколения  
профессионалов отрасли»

**ЗАЯВКА**  
**на участие в отраслевом конкурсе**  
«За подготовку нового поколения профессионалов отрасли»

Организация (полное наименование организации) заявляет о своем намерении принять участие в отраслевом конкурсе «За подготовку нового поколения профессионалов отрасли».

С положением о проведении конкурса ознакомлены и согласны.

Полноту и достоверность сведений, указанных в настоящей заявке и прилагаемых к ней документах, гарантируем.

Уведомлены о том, что участники конкурса, представившие недостоверные данные, не допускаются к участию в конкурсе или снимаются с участия в конкурсе в процессе его проведения.

К заявке прилагаются:

- информационная карта участника (конкурсные показатели по итогам 2022 года);
- дополнительные материалы.

---

*(укажите, какие дополнительные документы прилагаются)*

М.П.

Руководитель организации  
(должность)

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи

Приложение 2  
к Положению о проведении отраслевого  
конкурса  
«За подготовку нового поколения  
профессионалов отрасли»

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА УЧАСТНИКА**

Полное наименование организации,  
ИНН, ОГРН, ОКВЭД

Юридический адрес, электронный адрес

ФИО руководителя организации, телефон

ФИО председателя первичной профсоюзной  
организации, телефон

№ п/п	Показатель	Значение показателя
1	<b>Кадровое обеспечение</b>	
	1.1. Среднесписочная численность работающих ( <i>чел.</i> )	
	1.2. Численность работающей молодежи (до 35 лет) ( <i>чел.</i> )	
	1.3. Затраты на оплату труда ( <i>руб.</i> )	
	1.4. Средняя заработная плата ( <i>руб.</i> )	
	1.5. Средняя заработная плата в регионе ( <i>руб.</i> )	
	1.6. Средний стаж работы на предприятии (в организации) ( <i>лет</i> )	
	1.7. Средний возраст работников ( <i>лет</i> )	
	1.8. Текучесть кадров (%)	
	1.9. Текучесть кадров в течение 1 года после найма (%)	
	1.10. Укомплектованность кадрами (%)	
	1.11. Затраты на льготы, предоставляемые работникам ( <i>руб.</i> )	
	– всего	
	– в расчете на одного работающего	
	– в том числе – льготы молодым работникам	
	1.12. Применение режима неполного рабочего времени ( <i>да/нет</i> )	
	1.13. Применение дистанционного и комбинированного режима работы ( <i>да/нет</i> )	
	1.14. Применение аутсорсинга ( <i>да/нет</i> )	

2	<b>Развитие кадрового потенциала<sup>3</sup></b>	
	2.1. Системный подход к организации развития кадрового потенциала: закрепление в локальных нормативных актах, коллективном договоре, наличие документально подтвержденной программы (стратегии, плана мероприятий и др.) по развитию кадрового потенциала, отчета о выполнении <sup>4</sup> (да, указать / нет)	
	2.2. Организация системы внутрипроизводственного обучения <sup>5</sup> (да/нет)	
	2.3. Наличие договоров о сотрудничестве с образовательными организациями (да, перечислить/нет):	
	– в системе среднего профессионального образования	
	– в системе высшего образования	
	– в системе дополнительного профессионального образования	
	2.4. Доля работающих, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации от общего количества работающих (%)	
	2.5. Затраты на повышение квалификации и подготовку кадров	
	– всего	
	– в расчете на одного работающего в год (руб.)	
	2.6. Проведение непосредственно на производстве теоретических занятий и производственного обучения (да/нет)	
	2.7. ЛНА предусмотрено создание необходимых условий для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства (да, указать пункт ЛНА/нет)	
2.8. Доля обучающихся по договорам целевого обучения в числе принятых в течение года молодых специалистов-выпускников образовательных организаций (%)		
2.9. Участие в системе профессиональных стандартов:		
– участие в разработке и актуализации профессиональных стандартов		
– применение профессиональных стандартов в программах по управлению и развитию персонала		
2.10. Использование системы независимой оценки квалификации:		
– количество работников, прошедших НОК по направлению работодателя, всего (чел.)		
– доля работников, прошедших НОК в общей численности работников организации (%)		
2.11. Проведение конкурсов профессионального мастерства (да, количество в 2022 году / нет)		
2.12. Использование института наставничества (да/нет)		
2.13. Использование системы оценки, мотивации и поощрения работников (применение других инструментов повышения		

<sup>3</sup> При наличии соответствующего пункта в коллективном договоре организации к итоговой сумме баллов добавляется 1 балл за каждый показатель.

<sup>4</sup> Документы необходимо направить в рабочую группу Конкурса в электронном виде, либо указать ссылку на электронный ресурс.

<sup>5</sup> Система внутрипроизводственного обучения – это комплекс мероприятий адаптационного сопровождения и профессионального развития, планирование, организация и проведение которых обеспечиваются предприятиями (организациями) автомобильной промышленности без привлечения организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

	привлекательности работы на предприятии) <i>(описать)</i>	
	2.14. Социальные программы, способствующие развитию кадрового потенциала <i>(перечислить)</i> . Объем финансирования <i>(руб.)</i> : – всего – в расчете на одного работника	
	<i>другое</i>	
3	<b>Молодежная политика<sup>6</sup></b>	
	3.1. Системный подход, закрепление в локальных нормативных актах мер поддержки молодых работников (молодежная политика, коллективный договор; план действий/перечень мероприятий <sup>7</sup> <i>(да/нет)</i>	
	3.2. Проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных учреждениях <i>(да/нет)</i>	
	3.3. Мероприятия по трудоустройству и закреплению на производстве молодых специалистов <i>(да/нет)</i>	
	3.4. Содействие повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых специалистов, в том числе через институт наставничества <i>(да/нет)</i>	
	3.5. Предоставление молодым работникам преимущественного права направления на учебу за счет средств организации <i>(да/нет)</i>	
	3.6. Предусмотрение средств на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым работникам <i>(да/нет)</i>	
	3.7. Обеспечение правовой и социальной защищенности <i>(да/нет)</i>	
	3.8. Развитие творческой активности молодежи <i>(да/нет)</i>	
	3.9. Активизация и поддержка досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы <i>(да/нет)</i>	
	3.10. Поддержка, в том числе финансовая, социально и профессионально значимых инициатив молодежи работников предприятия и профильных учебных заведений <i>(да/нет)</i>	
	3.11. Предоставление иногородним молодым специалистам льгот и компенсаций <i>(да/нет)</i>	
	3.12. Развитие корпоративного волонтерства <i>(да/нет)</i>	
	3.13. Организация индивидуальных и групповых форм работы и коммуникации молодых работников, способствующие их профессиональному развитию <i>(да/нет)</i>	
	<i>другое</i>	
4	<b>Организация наставничества<sup>8</sup></b>	
	4.1. Наличие документально подтвержденного проекта наставничества <i>(да/нет)</i>	
	4.2. Включение позиций о наставничестве в положение об оплате труда работников <i>(да/нет)</i>	
	4.3. Отражение мероприятий по наставничеству в годовом плане работы <i>(да/нет)</i>	

<sup>6</sup> При наличии соответствующего пункта в ЛНА (в коллективном договоре, другом документе в области управления персоналом организации) к итоговой сумме баллов добавляется 1 балл за каждый показатель.

<sup>7</sup> Документ необходимо направить в рабочую группу Конкурса в электронном виде, либо указать ссылку на электронный ресурс.

<sup>8</sup> Краткое описание проекта и эффектов его реализации.

	4.4. Наличие на предприятии (в организации) ответственного по вопросам наставничества <i>(да/нет)</i>	
	4.5. Закрепление в локальных нормативных актах организации критериев осуществления наставничества и оценки деятельности наставника <i>(да / нет)</i>	
	4.6. Результативность проекта, наличие подтверждающей информации, ее отражение в публичных материалах <i>(описание конкретных результатов и показателей)</i>	
	4.7. Возможность распространения опыта и тиражирования <i>(да/нет)</i>	
	4.8. Информированность сообщества о проекте: размещение на интернет-сайте, в соцсетях и т.п. <i>(перечислить и представить ссылки на интернет-ресурсы)</i>	
	<i>другое</i>	
5	<b>Участие в реализации инструментов социально-экономического развития России, развития отрасли</b>	
	5.1. Соотношение затрат на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы и доходов от реализации (%)	
	5.2. Участие в проектах по развитию материально-технической базы учреждений профессионального образования, в разработке образовательных программ и стандартов, включая их финансирование, другие направления поддержки профессионального образования <i>(указать)</i>	
	5.3. Участие в федеральном проекте «Профессионалитет» <i>(да / нет)</i>	
	5.4. Участие в программах государственной поддержки занятости <i>(да / нет)</i>	
	5.5. Применение системы стимулирования (субсидирования) найма с частичным возмещением расходов на оплату труда: – количество трудоустроенных <i>(чел.)</i> – в том числе – лиц до 30 лет <i>(чел.)</i>	
	5.6. Участие в других государственных (муниципальных) программах и проектах в области развития кадрового потенциала, соответствующих достижению целей устойчивого развития 2030 и задачам национальных проектов России <i>(указать)</i> . Сумма затрат на реализацию проектов <i>(руб.)</i> – всего – в расчете на одного работающего	

М.П.

Руководитель организации \_\_\_\_\_

(должность)

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи

Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи

ФИО исполнителя \_\_\_\_\_

Телефон, электронный адрес \_\_\_\_\_