

СЕВЕРО-ЗАПАДНОЕ АГЕНТСТВО
МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОГРАММ

**Роль социального партнерства
в стратегическом развитии региона**

Санкт-Петербург
2006

Роль социального партнерства в стратегическом развитии региона. Под общей ред. к.э.н., доц. Иванова С.А. - СПб.: «Скифия», 2006. – 128 с.

В работе анализируется опыт регионов Северо-Запада России в формировании новой системы отношений учреждений профессионального образования с социальными партнерами, повышении роли органов управления образованием в реализации региональной кадровой политики.

Рассмотрены правовые и организационные основы социального партнерства, статус и права организаций, представляющих интересы различных сторон, включенных в процесс подготовки и переподготовки кадров. Основное внимание уделено различным механизмам взаимодействия образовательных учреждений с субъектами управления и хозяйствования на региональном и местном уровне.

Даны рекомендации по дальнейшему развитию и укреплению социального партнерства между всеми сторонами, заинтересованными в развитии системы профессионального образования, выработке оптимальной региональной кадровой политики.

Работа подготовлена экспертами сети Северо-Западного агентства международных программ, участвовавшими в реализации проекта Европейского Фонда Образования “Реформирование системы профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России”.

Рецензент:

Рохчин В.Е., д.э.н, профессор, проректор Санкт-Петербургской академии управления и экономики

Отзывы, пожелания, а также запросы на другие информационно-аналитические материалы Северо-Западного агентства международных программ можно направлять по адресу:

198092, Санкт-Петербург, ул. Балтийская, 26 оф. 118-119.

Северо-Западное агентство международных программ,

тел/факс (812) 252-70-17

e-mail: agency@nwaip.ru

nwobservatory@nwaip.ru

ISBN

© Коллектив авторов, 2006

Подписано в печать 25.03.2006.

Формат 60×84 ¹/₁₆. Усл. печ. л. 8. Тираж 500 экз.

Заказ № 114

Отпечатано с готовых диапозитивов в типографии ООО «Скифия-принт»,
197183 Санкт-Петербург, Сабировская ул., д. 37

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ — ВАЖНЕЙШИЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Стратегическим направлением реформы власти в Российской Федерации в целом и государственной региональной политики в частности является передача все большего числа властных полномочий на региональный и муниципальный уровень. На это направлены и принятый осенью 2003 г. новый Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»¹ и ключевой «социальный закон» № 122-ФЗ, принятый Госдумой РФ в августе 2004 г.² Но, получая новые полномочия, органы региональной, муниципальной власти принимают на себя и большую ответственность за социально-экономическое развитие подведомственной территории.

Проблема управления развитием региона, муниципально-го образования в значительной степени является проблемой согласования социальных и экономических целей развития, а также поиска механизмов достижения этих целей. Цели, в свою очередь, есть ни что иное, как отражение интересов различных субъектов деятельности в социальной сфере: на-

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации. Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ.

² «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ,

селения, органов государственной власти и местного самоуправления, хозяйствующих субъектов. Сегодня становится все более очевидным, что нет иного, более действенного способа согласования интересов, чем социальное партнерство.

О социальном партнерстве пишут сегодня достаточно много, но целостного научного осмысления этого феномена еще не сделано. Да и на практике потенциал этого нового типа отношений социальных субъектов освоен еще далеко не в полной мере.

Заслугой авторов данной работы является, прежде всего, представленная ими панорама возможностей использования технологий социального партнерства в самых разных сферах управленческой деятельности, в первую очередь для решения вопросов развития кадрового потенциала, управления качеством рабочей силы, системой подготовки кадров.

Особую актуальность работа имеет в связи переводом с 2005 г. системы начального профессионального образования в ведение регионов. Представленные авторами механизмы социального партнерства в профессиональном образовании, его нормативная база, конкретные организационные формы взаимодействия всех заинтересованных сторон в подготовке квалифицированной рабочей силы вызовут несомненный интерес, как у администраторов системы профессионального образования, так и органов управления социально-экономическим развитием региона, муниципальных образований в целом.

Авторам стоит лишь пожелать не останавливаться на достигнутом и продолжать разработку научно-методических и практических аспектов использования технологий социального партнерства в управлении стратегическим развитием территориальных образований.

*Нач. отдела социально-экономического
развития муниципальных образований
Департамента территориального развития
Министерства экономического развития
и торговли Российской Федерации,*

к.п.н. А.Н. Широков

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	7
1. Социальное партнерство — новый тип отношений субъектов экономической жизни региона	12
1.1. Правовые аспекты развития нового типа взаимодействия социальных субъектов	12
1.2. Участники социального диалога на региональном и муниципальном уровнях	19
1.3. Организация взаимодействия социальных партнеров	24
1.4. Основные формы и ключевые вопросы социального диалога	32
2. Профессиональное образование в системе управления развитием кадрового потенциала региона	39
2.1. Социальное партнерство как основа формирования регионального заказа на подготовку кадров.	39
2.2. Изменения в профессиональных и квалификационных требованиях работодателей	48
2.3. Опыт участия социальных партнеров в профессиональном образовании и обучении.	54
2.4. Основные проблемы становления социального партнерства в системе профессионального образования	56
3. Развитие связей образовательных учреждений с социальными партнерами	59
3.1. Взаимодействие с предприятиями в вопросах профессионального образования молодежи	59
3.2. Социальное партнерство при обучении взрослого населения	62
4. Общие выводы и рекомендации	64
4.1. Что получила система профессионального образования от укрепления связей с социальными партнерами	64
4.2. Как развивать дальше партнерские отношения.	65
ПРИЛОЖЕНИЯ	68
Приложение 1 Закон Республики Карелия о социальном партнерстве в Республике Карелия	68
Приложение 2 Договор о сотрудничестве в сфере организации профессионального образования в Республике Карелия	76
Приложение 3 Положение о координационном совете по профессиональному образованию при Администрации области	81

Приложение 4 Типовой договору совместной деятельности по подготовке квалифицированных рабочих между администрацией муниципального образования и учреждением профессионального образования	85
Приложение 5 Соглашение о сотрудничестве и разграничении полномочий в области образования между администрацией муниципального образования и Министерством образования и по делам молодежи Республики Карелия	88
Приложение 6 О разграничении компетенций в области профессионального образования	96
Приложение 7 Договор между Государственным образовательным учреждением начального профессионального образования _____ г. Мурманска и ОАО «Мурманское морское пароходство» о сотрудничестве в рамках целевой подготовки рабочих кадров плавсостава.	100
Приложение 8 Договор о возмездном оказании услуг	106
Приложение 9 Договор о целевой контрактной подготовке специалиста с высшим профессиональным образованием в Петрозаводском государственном университете	109
Приложение 10 Соглашение о целевой подготовке квалифицированных рабочих	114
Приложение 11 Рекомендации совместного совещания Совета Клуба работодателей и директоров средних школ г. Острова и Островского района по теме: «Совершенствование системы подготовки кадров для местного рынка труда».	119
Приложение 12 Договор о профессиональному обучению подростков г. Гатчина с незаконченным основным образованием (6-8 классов).	123
Приложение 13 Положение о Совете по кадровой политике и образованию при Комитете по сельскому хозяйству Ленинградской области	125
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	127

ПРЕДИСЛОВИЕ

Переход к рыночной экономике серьезно изменил роль и место системы профессионального образования в развитии общества. Профессиональное образование, наряду с решением социальных задач, все в большей степени стало ориентироваться на удовлетворение текущих и перспективных потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, превращаться в первую очередь в инструмент проведения кадровой политики в регионах.

Особую актуальность вопрос соответствия системы подготовки кадров требованиям регионального рынка труда приобрел с 1 января 2005 года, когда ответственность за финансирование образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования была передана от федерального центра на регионы. Это повысило требовательность к качеству подготовки специалистов со стороны региональной власти, местных работодателей, службы занятости.

Вместе с тем, изменилось и отношение к профессиональным образовательным учреждениям. Они стали «своими» для регионов. Это создало новую основу для взаимодействия с предприятиями, укрепления партнерских связей, развития взаимовыгодных форм сотрудничества.

В Северо-Западном регионе ряд региональных систем профессионального образования и до 2005 года находился на финансировании из регионального бюджета (г. Санкт-Петербург, Новгородская область). Накопленный опыт этих и дру-

гих субъектов Северо-Западного региона, участвовавших также в пилотном проекте Европейского фонда образования по реформированию системы профессионального образования, в том числе и развитию новых форм социального партнерства, несомненно, будет полезным всем регионам России, переживающим этап модернизации профессионального образования. Именно социальное партнерство является той основой, которая позволяет по-новому определить место и статус системы профессионального образования в общем управлении социально-экономическим развитием регионов.

Социальное партнерство в профессиональном образовании — это совокупность инструментов, средств, механизмов взаимодействия образовательных учреждений с работодателями, службой занятости, органами государственной и местной власти, общественными организациями. Социальное партнерство помогает всем его участникам объединиться в поиске оптимальных путей реализации, как своих собственных интересов, так и общего экономического интереса, заключающегося в подготовке квалифицированных кадров, востребованных рынком труда.

Включенные в систему социального партнерства, непосредственно и тесно взаимодействуя с предприятиями, образовательные учреждения получают уникальную возможность своевременно реагировать на изменение квалификационных требований работодателей, обеспечивая тем самым, необходимый уровень подготовки учащихся и их трудоустройства. Партнерские отношения со службой занятости открывают для образовательных учреждений дополнительные источники финансирования за счет переподготовки взрослого населения. Сотрудничество с органами местного самоуправления способствует укреплению материальной базы учреждений профессионального образования, выделению им новых приспособленных помещений, зданий и т.п.

Исходной информационной базой анализа в данной работе стали документы и материалы, подготовленные экспертами Северо-Западного агентства международных программ (СЗАМП) в нескольких регионах: Санкт-Петербурге, Архангельской, Ленинградской, Калининградской, Псковской, Новгородской, Мурманской областях и Республике Карелия. Сеть региональных экспертов была создана СЗАМП в 2000 году при поддержке Европейского Фонда Образования, в которую вошли специалисты, имеющие многолетний опыт методической, преподавательской, управленческой работы в системе профессионального образования.

Работа по анализу положения в системе профессионального образования ведется экспертами СЗАМП в режиме мониторинга, сетевое взаимодействие экспертов обеспечивает оперативное получение информации, ее качественный и всесторонний анализ. Научно-методическую и организационную поддержку региональных экспертов осуществляют специалисты СЗАМП.

Среди документов, положенных в основу данного исследования, были региональные законы (о социальном партнерстве, профессиональном образовании и пр.); нормативные акты и отчеты органов управления образованием субъектов Северо-Западного федерального округа; документы образовательных учреждений (договоры, положения, распоряжения руководителей образовательных учреждений и пр.); документы и материалы органов службы занятости; постановления и распоряжения органов муниципальной власти и др.

Анализ документов и материалов регионов, различающихся по множеству параметров: ресурсному потенциалу, уровню экономического развития, подходам к кадровой политике, системе управления профессиональным образованием и пр., позволил выявить весь спектр подходов, механизмов взаимодействия образовательных учреждений с социальными партнерами, особенностей развития этих связей на региональном

и местном уровнях. Одновременно обозначились и те проблемы, которые мешают сегодня системе профессионального образования выполнять в полной мере свои экономические и социальные функции в регионах.

В ряду этих проблем — отсутствие на федеральном уровне полноценной нормативной базы развития социального партнерства в профессиональном образовании, низкая мотивация и ограниченность инструментов участия работодателей в поддержке образовательных учреждений, пассивность объединения работодателей в вопросах формирования квалификационных требований, новых профессиональных стандартов и т.д.

Об этом же говорили и участники экспертного опроса, проведенного в рамках данного исследования. В опросе, организованном экспертами СЗАМП, приняли участие 176 респондентов из 8 регионов Северо-Запада России, среди которых были директора предприятий, руководители кадровых служб, администраторы учреждений профессионального образования.

В целом, наиболее важным результатом исследования является то, что был обобщен и представлен лучший опыт регионов Северо-Запада России в вопросах развития социального партнерства. Анализ этого опыта дает возможность лучше увидеть потенциал системы профессионального образования, оптимальные механизмы взаимодействия образовательных учреждений с индустрией, местными органами власти, службой занятости, перспективы развития системы профессионального образования и обучения в целом в условиях ее перевода на финансирование из региональных бюджетов.

В авторский коллектив книги вошли эксперты СЗАМП из следующих регионов: Авдеева Н.П. (Новгородская обл.), Балалаев Н.Н. (Республика Карелия), Борисова Г.В. (Санкт-Петербург), Зенова Л.И. (Ленинградская обл.), Иванов С.А. (Санкт-Петербург), Малков В.В. (Мурманская обл.), Соловь-

ева Н.П. (Псковская обл.), Федосеенко А.С. (Санкт-Петербург), Шиянова Л.А. (Калининградская обл.)

Авторы предполагают продолжить научную и практическую разработку комплекса проблем, связанных с развитием и совершенствованием механизмов социального партнерства в профессиональном образовании и будут благодарны за отзывы и пожелания, которые можно направлять по адресу:

*198092, Санкт-Петербург,
ул. Балтийская, 26 оф. 118-119.*

*Северо-Западное агентство международных программ, (812)
252-70-17*

e-mail: agency@nwaip.ru

nwobservatory@nwaip.ru

1. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО — НОВЫЙ ТИП ОТНОШЕНИЙ СУБЪЕКТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ РЕГИОНА

1.1. Правовые аспекты развития нового типа взаимодействия социальных субъектов

Социальное партнерство в Российской Федерации в целом и Северо-западном регионе становится все более действенным фактором социально-экономического развития.

Основу развития этой модели общественных отношений заложили Указ Президента РСФСР 1991 г. “О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)”¹ и принятый в 1992 г. Закон РФ “О коллективных договорах и соглашениях”². На их основе был разработан пакет законодательных и рекомендательных материалов, регулирующих формы социального партнерства в трудовой сфере. С этого периода приступили к работе комиссии для заключения отраслевых тарифных соглашений между объединениями профсоюзов и работодателей и другими уполномоченными работодателями органами с участием Министерства труда РФ. Стали заключаться территориальные соглашения, а затем и соглашения на уровне муниципальных образований. Основной задачей, которую решало социальное партнерство в тот период, было предотвращение трудовых конфликтов, сохра-

¹ Указ Президента РСФСР “О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)” от 15 ноября 1991 года, № 212. Ведомости Съезда НД РФ и ВС РФ № 47, 1991 год.

² О коллективных договорах и соглашениях. Закон РФ от 11 марта 1992 года № 2490-1 (с изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 176-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации № 48, 27.11.95, ст.4558) и Федеральным законом от 1 мая 1999 года № 93-ФЗ (Российская газета, № 90, 12.05.99).

нение социальной стабильности в условиях экономического кризиса, переживаемого Россией.

В дальнейшем социальное партнерство как модель отношений была официально закреплена на федеральном уровне в Трудовом кодексе Российской Федерации³, документах стратегического социально-экономического развития страны, и отдельных субъектов Российской Федерации, в региональных законах о социальном партнерстве⁴. Раз в несколько лет на национальном уровне заключается Генеральное соглашение между основными социальными партнерами⁵.

В последние годы принципы и механизмы, на которых базируется концепция социального партнерства, получили распространение и в других сферах общественной жизни. Стало формироваться социальное партнерство в сфере занятости населения и управления развитием кадрового потенциала регионов, в системе стратегического территориального планирования, развивается модель межсекторного социального партнерства в сфере социальной политики.

К числу основных факторов, обуславливающих все более усиливающийся интерес к социальному партнерству, его механизмам, принципам функционирования можно отнести и те новые феномены, которые становятся явью современного российского общества. Речь идет о возрастающей степени самоорганизации местных сообществ, возникновении и раз-

³ Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями на 25 июля 2002 года). Закон РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. Раздел II Социальное партнерство в сфере труда

⁴ В Северо-Западном регионе законы о социальном партнерстве приняты в Ленинградской и Калининградской областях, Республике Карелия. Текст Закона о социальном партнерстве в Республике Карелия (Закон РК от 13 февраля 2001 г. № 464-ЗРК с изменениями на 01.11.2002 г.) помещен в приложении 1.

⁵ см. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005-2007 годы. "Российская газета", 29.01.2005.

витии т.н. “третьего сектора” — некоммерческих общественных организаций, использующих технологии социального партнерства в практике взаимодействия с органами власти и бизнес-сектором, обращении к инструментам социального партнерства самих органов власти, стремящихся заручиться поддержкой населения.

В целом, сегодня можно выделить три основные сферы действия социального партнерства как новой системы общественных отношений:

- **социально-трудовая сфера** (отношения работодателей, профсоюзов и органов власти);
- **сфера профессионального образования и обучения** (отношения работодателей, образовательных учреждений, органов управления образованием, органов местного самоуправления);
- **сфера управления социальным развитием территории** (отношения некоммерческих общественных организаций, государственных и местных органов власти, бизнес-сектора).

В отличие от федерального уровня нормативная база социального партнерства в регионах развита весьма не одинаково. Далеко не во всех субъектах Российской Федерации приняты региональные законы о социальном партнерстве⁶. С разной степенью эффективности работают Трехсторонние комиссии работодателей, профсоюзов, органов власти. Не во всех регионах имеются законы о профессиональном образовании.

В целом, эта ситуация свидетельствует о том, что социальные отношения нового типа во многих регионах окончательно еще не оформились, не вызрели. В различных регионах эти отношения находятся на разной стадии формирования, также как на

⁶ Региональные законы о партнерстве имеются в 53 субъектах РФ. В частности, в г. Москве, Астраханской, Ленинградской, Калининградской, Магаданской, Свердловской, Челябинской, Ярославской областях, Республике Карелия, Алтайском крае и др.

разной стадии формирования, институционализации находятся стороны этого партнерства: объединения работодателей, профсоюзы, население в лице общественных объединений и т.д. Да и сама власть, особенно на местном уровне, не везде еще до конца осознает своей новой роли, необходимости демократических процедур, важности диалога с обществом, с представителями бизнеса. Подчас даже руководителям органов местного самоуправления не хватает понимания их роли, прежде всего, как выразителей интересов местных сообществ, как всего лишь координаторов той социально-экономической политики, которую должна разрабатываться и проводиться в интересах большинства населения муниципального образования.

Северо-Западный регион России в этом отношении является одним из лидеров. Еще в 1998 году здесь были приняты одни из первых законов о социальном партнерстве (в Ленинградской и Калининградской областях). С 1998 в Новгородской области работают консультативные советы по профобразованию. Во многих регионах приняты региональные законы о профессиональном образовании.

Сегодня в каждом из 11 регионов Северо-Запада России сформирована собственная нормативно-правовая основа социального партнерства. В обобщенном виде ее можно представить следующим образом.

В социально-трудовой сфере на региональном уровне отношения социального партнерства регулируются, как правило, следующими нормативно-правовыми актами:

- Законом о социальном партнерстве субъекта Российской Федерации;
- Трехсторонним соглашением между профсоюзами, работодателями и органами государственной власти региона⁷;

⁷ См., например, “Региональное соглашение между областной Федерацией профсоюзов, общественным Фондом “Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Новгородской области и Администрацией Новгородской области на 2003-2005 годы” от 08.10.2002 г.

- региональной Программой содействия занятости населения⁸.

Три определения социального партнерства:

- ✓ ***Социальное партнерство*** — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

(Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 23)

- ✓ ***Социальное партнерство в начальном профессиональном образовании*** — это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, региональными органами исполнительной власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

(«О рекомендациях по созданию системы социального партнерства в профессиональном образовании».

Письмо Минобразования РФ от 17 декабря 2001 года N 535/19-12)

- ✓ ***Социальное партнерство*** — система взаимодействия институтов гражданского общества, бизнес - сектора и государства, обеспечивающая выявление, согласование и реализацию интересов всех социальных субъектов в процессе разработки и претворения в жизнь стратегии развития муниципального образования.

(Технологии социального партнерства в стратегическом развитии муниципального образования. РНЦ ГМУ. — М, 2004)

⁸ См., например, Постановление Псковского областного собрания депутатов от 29.04.2004 № 723. “Об утверждении областной целевой программы “Содействие занятости населения Псковской области на 2004-2005 годы”.

В сфере профессионального образования и обучения отношения социального партнерства на региональном уровне регулируются, как правило, следующими нормативно-правовыми актами:

- Законом субъекта Российской Федерации о профессиональном образовании⁹;
- Целевой региональной программой развития образования¹⁰;
- Целевой региональной программой кадрового обеспечения экономики¹¹;
- Положением о Координационном комитете содействия занятости населения¹²;
- Положением о Консультативных и попечительских советах¹³

Межсекторное социальное партнерство, предметом которого является **управление социальным развитием территории**

⁹ См., например, Закон Ленинградской области “О начальном профессиональном образовании и профессиональной подготовке в Ленинградской области” от 9 июня 2001 года № 38-оз с изменениями на 6 июня 2002 года

¹⁰ “Программа развития образования Ленинградской области на 2001-2005 годы” (утверждена постановлением Правительства Ленинградской области от 25 января 2001 года № 1 с изменениями на 17 декабря 2002 г.)

¹¹ См., например, Программу действий структурных подразделений Правительства Ленинградской области по обеспечению предприятий и организаций области квалифицированными кадрами на 2002-2003 годы (утверждена постановлением Правительства Ленинградской области от 20 декабря 2001 года № 132). Региональную целевую программу “Кадровое обеспечение стратегии экономического развития Мурманской области на период до 2015 года” (утверждена постановлением Правительства Мурманской области от 12.03.2004 г. № 76-ПП).

¹² В соответствии со ст. 20 Закона РФ “О занятости населения в Российской Федерации” Координационные комитеты созданы во всех субъектах Российской Федерации на региональном и местном уровне. См., например, “Положение о Координационном Комитете содействия занятости населения Ленинградской области”, утвержденное губернатором Ленинградской области 17.04.2003

¹³ См., например, “О консультативном совете по профессиональному образованию при Администрации области” Распоряжение Администрации Новгородской области от 22.01.98 № 42-рг

альных образований, развитие социальной инфраструктуры, реализация отдельных социальных проектов, регулируется региональными и локальными нормативными актами, основными из которых являются:

- положения об органах социального партнерства (муниципальных палатах общественности, экспертно-консультационных советах при главах администрации муниципальных образований и т.п.)¹⁴
- уставы общественных некоммерческих организаций социального партнерства, зарегистрированные региональным управлением министерства юстиции России¹⁵;
- положения о Координационных советах по стратегическому развитию муниципальных образований¹⁶.

Независимо от сферы действия, основными принципами, на которых строятся отношения социального партнерства и которые зафиксированы в соответствующих нормативно-правовых документах, являются:

- добровольность участия и равноправие сторон;
- демократичность и уважение социальных партнеров друг к другу;
- полномочность представителей от каждого субъекта социального партнерства;
- толерантность, готовность к компромиссу, поиску консенсуса;
- свобода выбора в обсуждении вопросов, широкая гласность в процессе выработки решения;

¹⁴ См., например, «Положение об общественном экспертном Совете при Златоустовском городском Собрании депутатов» (Златоуст, июнь 1998 г.)

¹⁵ См., например, Устав Ярославской региональной общественной организации «Центр социального партнерства» Зарегистрирован Управлением Минюста России по Ярославской области. Свидетельство о регистрации № 1812

¹⁶ Разработка стратегического выбора муниципального образования. Учебно-методическое пособие. Российский научный центр государственного и муниципального управления. - М.: 2004, с. 120

- обязательность исполнения принятых и согласованных решений, ответственность сторон за неисполнение обязательств.

Центральной задачей развития социального партнерства является формирование действенных процедур и организационных форм реализации этих принципов на практике, вовлечение в систему социального партнерства всех ключевых участников социально-экономического развития регионов.

1.2. Участники социального диалога на региональном и муниципальном уровнях

В социально-трудовой сфере на региональном уровне заключаются три типа соглашений:

- трехстороннее региональное соглашение;
- отраслевое соглашение;
- межотраслевое соглашение.

Сторонами этих соглашений являются объединения работодателей, профсоюзы, органы исполнительной власти соответствующего субъекта РФ.

В качестве объединения работодателей выступает ведущая ассоциация, союз работодателей региона. Таковыми, как правило, являются:

- Региональная Торгово-промышленная палата (в Республике Чувашия);
- Союз промышленников и предпринимателей региона (в Санкт-Петербурге);
- Региональное объединение работодателей (в Псковской области)

Интересы работников в соглашениях на региональном уровне представляют отраслевые профсоюзы, которые могут подписывать данное соглашение как самостоятельно, так и от имени регионального объединения всех отраслевых

профсоюзов. В частности, в Санкт-Петербурге региональное соглашение подписывается Федерацией профессиональных союзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, в Псковской области — Псковским областным Советом профсоюзов и областной организацией Российского профсоюза работников среднего и малого бизнеса.

От органа государственной власти региональные соглашения подписываются Администрацией соответствующего субъекта Российской Федерации.

Наряду с региональными, в последнее время распространенной формой социального партнерства становятся территориальные (городские, районные) соглашения, подписываемые на уровне муниципального образования. Сторонами таких соглашений становятся администрация местного самоуправления, региональное объединение профсоюзов, территориальное или региональное объединение работодателей.

В сфере профессионального образования и обучения основными сторонами социального партнерства на региональном уровне выступают:

- региональный орган управления образованием (в Респуб­ликах — министерство, в областях — управление или комитет образования)¹⁷;
- региональное объединение работодателей¹⁸;
- региональный Департамент федеральной государственной службы занятости;
- объединение профсоюзов.

Помимо указанных организаций в органы социального партнерства (консультативные советы по профессиональному образованию) могут также входить:

¹⁷ В республике Карелия - Министерство образования и по делам молодежи; в Новгородской области - Комитет по образованию.

¹⁸ Например, в Санкт-Петербурге - Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга; в Псковской области - Торгово-промышленная палата.

- депутаты областного органа законодательной власти (в Санкт-Петербурге)
- директора образовательных учреждений системы профессионального образования или руководители ассоциаций образовательных учреждений (в Псковской области);
- руководители учебно-методических центров системы профессионального образования (в Санкт-Петербурге);
- представители общественных, научных организаций (в Санкт-Петербурге — президент Санкт-Петербургской академии управления персоналом).

Важную роль играют органы социального партнерства в профессиональном образовании, созданные на муниципальном уровне. В муниципальные консультативные советы по профессиональному образованию, как правило, входят:

- администрация муниципального образования (глава или заместитель главы местного самоуправления, руководители отделов образования и экономической политики);
- руководитель территориального центра службы занятости;
- работодатели;
- руководители образовательных учреждений.

На заседаниях консультативных советов принимаются важные решения по поддержке учреждений профессионального образования, укреплению их связей с работодателями, формированию заказа на подготовку кадров.

В сфере управления социальным развитием территориальных образований основными сторонами социального партнерства на региональном и муниципальном уровне являются:

- общественные некоммерческие организации различного профиля (благотворительные, экологические, ветеранские, профессиональные объединений инвалидов, и пр.);
- администрация региона или муниципального образования в лице комитетов по экономической, социальной политике;

- представители регионального, местного бизнес сообщества (клубы работодателей, союзы предприятий малого бизнеса и т.п.);
- структуры федеральных органов власти в регионе, муниципальном образовании.

Предметом деятельности этих органов социального партнерства является привлечение инвестиций в развитие соци-

Примеры из практики регионов

На совещании в Администрации муниципального образования «Сланцевский район» Ленинградской области было решено с 2001 года закрепить промышленные предприятия за УПК, школами города, в целях профориентации и возобновления углубленного трудового обучения школьников с учетом необходимых району рабочих специальностей. Одновременно руководителям предприятий района было рекомендовано рассмотреть возможность долевого участия в совершенствовании материально-технической базы профессиональных учебных заведений района.

(Протокол совещания в Администрации МО «Сланцевский район» от 29.03.2000 г.)

В Великом Новгороде на ремонт и реконструкцию 4 профессиональных училищ и лицеев было дополнительно к установленному нормативу выделено около 3 млн. рублей из муниципального бюджета, около 2 млн. рублей были выделены предприятиями — заказчиками на выпускников этих училищ, более 500 тыс. рублей из фонда программы развития образования. При этом отдельные образовательные учреждения получили возможность расширить учебные площади. В частности, для ПУ 7 было дополнительно выделено помещение площадью более 2 тыс. кв. м. В Парфинском районе профессиональное училище № 14 было переведено в новое здание, что дало возможность значительно улучшить условия и расширить профили подготовки кадров с 3 до 7.

(Модернизация образования в Новгородской области: опыт и перспективы.: Сб. материалов / Сост. В.Н. Аверкин, О.М. Зайченко. — Великий Новгород: НРЦРО, 2003, с. 50)

альной сферы региона, муниципального образования, реализация отдельных социальных проектов, в том числе и в сфере образования. Социальное партнерство способствует привлечению и совместному освоению средств зарубежных фондов и благотворительных организаций, развитию социальной инфраструктуры региона, муниципального образования.

Примеры из практики регионов

В Новгородской области в 2002 году региональное отделение благотворительного фонда «Нет алкоголизму и наркомании», привлекло 15 тыс. долларов в создание партнерской сети территориальных социальных служб для дезадаптированных несовершеннолетних детей и их родителей. Средства выделил Институт «Открытое общество (Фонд Сороса). Всего в Новгородской области только Фондом Сороса различным общественным, муниципальным, государственным организациям было выдано в 1997-2002 гг. 304 гранта на сумму 2870 тыс. долларов.

В Архангельской области благодаря поддержке фонда «Евразия» на Соловецких островах был создан Центр общественного доступа, а также официальный сайт Соловецких островов в Интернете. Местные больницы, школа, администрация муниципального образования получили доступ в Интернет.

Общественная организация «Псковская антиСПИД инициатива» привлекла в 2002 г. в рамках социального партнерства 13,7 тыс. долларов для реализации Программы профилактики ВИЧ-инфекции, вирусных гепатитов и др., которая реализовывалась в Пскове, Великих Луках, а также нескольких малых городах Псковской области. В той же Псковской области автономная некоммерческая организация «Псковский региональный центр образовательных технологий» в 2002 году реализовала проект по Научно-методическому сопровождению модернизации среднего образования на территории Псковского региона, стоимостью 15 тыс. долларов.

1.3. Организация взаимодействия социальных партнеров

Современный период развития российского общества характеризуется тем, что процесс социальной стратификации, социальной самоорганизации локальных и местных сообществ, институционального оформления социальных субъектов еще далеки от завершения.

Работодатели объединяются в союзы и ассоциации, однако это характерно далеко не для всех регионов и секторов экономики. Структурно оформлены лишь объединения работодателей, представляющих крупную промышленность. Мелкий и средний бизнес хотя и объединен в различные ассоциации, однако, они не охватывают большинства хозяйствующих субъектов. Далеко не на всех предприятиях заключены коллективные договоры. В этих условиях можно говорить лишь об основных тенденциях, имеющих место в среде работодателей. В целом, процесс структурирования работодателей на региональном уровне идет по пути объединения их в Торгово-промышленные палаты (далее — ТПП) и ассоциации предприятий.

Статус региональных ТПП и ассоциаций предприятий определен законами Российской Федерации¹⁹.

В соответствии с законом, ТПП являются негосударственными некоммерческими организациями²⁰. Они образуются на основе принципа добровольного объединения их учредителей (предприятий, предпринимателей, объединений предприятий и предпринимателей) и действуют на принципах социального партнерства. Вмешательство государственных органов и должностных лиц в деятельность ТПП не допускается.

¹⁹О торгово-промышленных палатах в Российской Федерации. Закон РФ от 7 июля 1993 г. № 5341/1-1 (с изменениями на 21 марта 2002 года); Об объединениях работодателей. Закон РФ от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ

²⁰ст.1 Закона РФ О торгово-промышленных палатах в Российской Федерации.

ТПП выполняют в регионе следующие функции:

- оказывают помощь российским предприятиям и предпринимателям, представляют и защищают их интересы по вопросам, связанным с осуществлением хозяйственной деятельности, в том числе и за границей;
- содействуют развитию всех видов предпринимательской деятельности с учетом экономических интересов субъектов Российской Федерации, отраслей народного хозяйства и предприятий;
- организуют взаимодействие между субъектами предпринимательской деятельности, их взаимодействие с государством в лице его органов, а также с социальными партнерами;
- содействуют развитию системы образования и подготовки кадров для предпринимательской деятельности в Российской Федерации, участвуют в разработке и реализации государственных и межгосударственных программ в этой области;
- оказывают предпринимателям, их объединениям, союзам, ассоциациям информационные услуги, содействуют в организации инфраструктуры информационного обслуживания предпринимательства;
- содействуют развитию экспорта российских товаров и услуг, оказывают практическую помощь российским предприятиям и предпринимателям в проведении операций на внешнем рынке и освоении новых форм торгово-экономического и научно-технического сотрудничества;
- принимают меры, в рамках предоставленных им прав, к недопущению и пресечению недобросовестной конкуренции и неделового партнерства;
- содействуют урегулированию споров, возникающих между предприятиями, предпринимателями;

- обеспечивают предоставление услуг, необходимых для осуществления коммерческой деятельности иностранных фирм и организаций;

Объединения работодателей являются независимыми некоммерческими организациями, создаваемыми на добровольной основе предприятиями или физическими лицами. Закон запрещает вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность объединений работодателей, которое может повлечь за собой ограничение прав объединений работодателей²¹.

Развитие социального партнерства является одним из приоритетов в деятельности ТПП Северо-Западного региона. Так, в соответствии с концепцией работы ТПП Санкт-Петербурга основные направления формирования системы социального партнерства включают:

- создание регионального консультативного совета по кадровой политике при администрации Санкт-Петербурга;
- создание отраслевых советов кадровых служб при ТПП;
- включение в Трехстороннее соглашение с органами профессиональных союзов мероприятий по профессиональной подготовке и обеспечению реального сектора экономики кадрами, развитию кадрового потенциала;
- участие ТПП в регулировании проблем кадрового обеспечения при заключении отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров на предприятиях;
- включение вопросов функционирования системы профессионального образования в соглашения о социальном партнерстве²².

²¹ ст. 6. Закона РФ “Об объединениях работодателей”.

²² Концепция работы Торгово-промышленной палаты Санкт-Петербурга в вопросах развития кадрового потенциала экономики города. Раздел 5. Содействие в создании системы социального партнерства для развития трудовых ресурсов промышленного комплекса Санкт-Петербурга, - СПб: ТПП, 2004.

Работники в системе социального партнерства представлены отраслевыми и региональными объединениями профессиональных союзов. Профсоюзы действуют в соответствии с федеральным законом о профсоюзах, который определяет их как добровольное общественное объединение граждан²³.

От органов государственной власти на уровне региона социальным партнером выступает Администрация региона, трехстороннее соглашение подписывает руководитель субъекта РФ (губернатор области, президент или председатель правительства республики). На уровне города, района соответствующее соглашение подписывает глава администрации муниципального образования (местного самоуправления).

В системе профессионального образования социальными партнерами также выступают объединения работодателей, профсоюзы, администрации региона или муниципального образования. Интересы образовательных учреждений представляют, как правило, органы управления образованием и объединения образовательных учреждений (или их руководителей).

Ассоциации образовательных учреждений (например, ассоциации учреждений начального профессионального образования в Санкт-Петербурге, Псковской, Новгородской и др. областях) действуют как общественные объединения²⁴.

Социальные партнеры принимают решения, направленные на поддержку учреждений системы профессионального образования, координируют совместную работу по развитию кадрового потенциала региона, муниципального образования.

В Псковской области в 2003 г. был создан Клуб работодателей со статусом юридического лица (некоммерческая органи-

²³ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. Закон РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (с изменениями на 25 июля 2002 года). ст. 2

²⁴ Об общественных объединениях. Закон РФ от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ (с изменениями на 25 июля 2002 года)

Примеры из практики регионов

1. *Рекомендовать Главе администрации МО издать распоряжение по созданию межведомственной комиссии по координации взаимодействия предприятий, профессиональных учебных заведений, отдела занятости населения, отдела экономики и инвестиций, отдела образования с целью обеспечения потребностей предприятий МО квалифицированной рабочей силой.*
2. *Оказать содействие профессиональному лицу № 15 по организации обучения по новым профессиям, востребованным на рынке труда.*
3. *Считать целесообразным с нового 2000/2001 учебного года закрепить промышленные предприятия за УПК, школами города, в целях профориентации и возобновления углубленного трудового обучения школьников с учетом необходимых району рабочих специальностей.*
4. *Руководителям предприятий рассмотреть возможность долевого участия в совершенствовании материально-технической базы профессиональных учебных заведений района, УПК*

(Из протокола совещания в Администрации МО «Сланцевский район» Ленинградской области от 29.03.2000 г.)

зация)²⁵. В соответствии с Уставом целью деятельности «Клуба работодателей» является «...содействие решению вопросов занятости в Псковской области, сохранение и развитие кадрового потенциала региона»²⁶. Примечательно, что в состав управляющего органа — Совет Клуба, наряду с руководителями крупнейших предприятий области был включен и директор

²⁵ Устав Регионального объединения работодателей «Клуб работодателей Псковской области» утвержден общим собранием учредителей 15.01.2003 г.

²⁶ п. 2.1. Устава Регионального объединения работодателей «Клуб работодателей Псковской области».

одного из профессиональных училищ г. Пскова, причем со статусом сопредседателя Совета «Клуба работодателей»²⁷.

Участие представителя системы профессионального образования в работе этого органа социального партнерства, куда также вошли представители администрации области, ряда администраций муниципальных образований, службы занятости и др., позволило не просто укрепить связи учебного учреждения с предприятиями, но и получить рычаги влияния на их кадровую политику в сфере переподготовки и повышения квалификации кадров, успешнее решать вопросы трудоустройства выпускников и пр. Более тесное, можно сказать неформальное взаимодействие с работодателями, открыло для образовательного учреждения новые источники внебюджетных средств, возможности организации стажировок преподавателей и мастеров, обновления учебно-производственной базы и пр.

В сфере управления социальным развитием территориальных образований в качестве основных социальных партнеров региональных и местных органов власти выступают негосударственные некоммерческие организации. Они представляют социальные, профессиональные и другие интересы различных групп населения (молодежные, ветеранские экологические, научные, и пр.). Их статус определяется федеральным законом об общественных объединениях.

Взаимодействие негосударственных некоммерческих организаций (НКО) с органами власти, бизнес сообществом осуществляется как в институциональной форме (палаты общественности, экспертные общественные советы и т.п.), так и в формах, предусмотренных законом о местном самоуправлении (конференция, сход граждан, территориальное общественное самоуправление и др.)²⁸.

²⁷ Бельгесов С.Н., директор ПУ 7 г. Пскова

²⁸ Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». № 131-ФЗ от 6.10.2003 г.

В последнее время институциональные формы социального партнерства получают все большее распространение. В состав органа социального партнерства (далее — ОСП) входят представители всех сторон, заинтересованных в социально-экономическом развитии территории, включая депутатов местных советов, администрации региона или муниципального образования (далее — МО), представители некоммерческих организаций, бизнес — сектора, представители федеральных учреждений.

Схема работ ОСП на региональном или муниципальном уровне примерно следующая (Рис. 1).

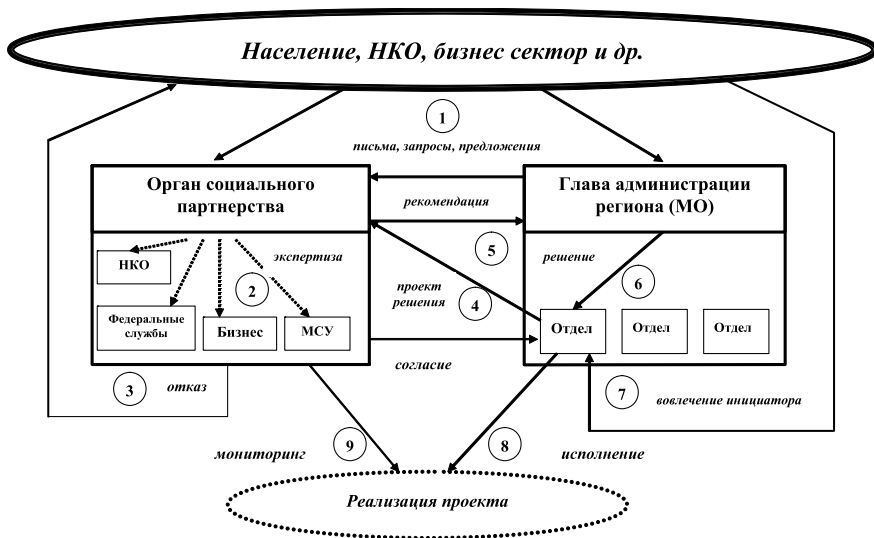


Рис. 1.

Примерная схема работы органа социального партнерства по стратегическому развитию территориального образования

Все предложения, рекомендации, идеи проектов и т.п., от населения, общественных организаций, представителей бизнес — сектора, поступающие, в том числе и в адрес администрации региона (МО) (1), направляются в первую очередь в соответствующий ОСП.

ОСП, в состав которых входят представители всех заинтересованных сторон, проводит экспертизу предложений (2) с участием социальных партнеров. В том случае, если ОСП признает поступившее предложение заведомо нецелесообразным для исполнения, заявителю посылается официальный отказ с мотивировкой (3). Если идея или предложение заслуживает внимания, реализация его может оказаться полезной для региона (МО), эксперты ОСП готовят проект решения по данному предложению и отсылают его в профильный комитет (отдел) администрации.

Получив проект решения по предлагаемому проекту, профильный отдел администрации территориального образования рассматривает его на своем заседании, дорабатывает проект решения и согласует его с другими подразделениями администрации. Согласованный проект решения отсылается вновь в ОСП (4), который включает его в повестку дня очередного заседания.

Рассмотрение проекта решения по поступившему предложению осуществляется ОСП с участием главы администрации и стороной заявителем. Как правило, такие заседания целесообразно делать открытыми и для населения муниципального образования.

Проведя слушания по заявленному вопросу, ОСП должен прийти к консенсусу и подготовить окончательный проект решения для главы администрации. Подготовленный проект решения, имеющий статус рекомендации, направляется на подпись главе администрации (5).

Глава администрации региона (МО), получив окончательный проект решения, прошедший к тому времени экспертизу

и согласованный как профильным подразделением своей администрации, так и всеми сторонами социального партнерства, утверждает его и направляет для исполнения в профильный комитет (отдел) администрации (6).

Профильный комитет (отдел) администрации разрабатывает план мероприятий по реализации проекта, включает его в общую программу социально-экономического развития и привлекает к его реализации инициатора проекта (7).

Исполнение проекта осуществляется совместно администрацией и социальными партнерами, инициировавшими проект (8). Одновременно, ОСП следит за ходом его реализации, осуществляя мониторинг процесса исполнения решения администрации МО (9).

Практика подобного подхода к осуществлению управления развитием территориальных образований помимо Северо-Запада России сложилась уже и во многих регионах РФ: Томской, Челябинской, Пермской и др. областях.

1.4. Основные формы и ключевые вопросы социального диалога

Основными формами социального партнерства во всех сферах являются, условно говоря, договорные и организационные формы.

К договорным формам относятся региональные, отраслевые, межотраслевые, территориальные соглашения социальных партнеров, а также коллективные договоры, заключаемые на предприятиях. Организационные формы представлены региональными и муниципальными Трехсторонними комиссиями, согласительными комиссиями, координационными и консультативными советами, палатами общественности.

Основные разделы соглашений, заключаемых в рамках социального партнерства в трудовой сфере²⁹

- *Развитие экономики региона*
- *Рынок труда и обеспечение занятости*
- *Оплата труда и доходы*
- *Социальные гарантии*
- *Охрана труда и экология*
- *Социальное партнерство*

В разделе «Развитие экономики региона» устанавливается перечень индикаторов, характеризующих экономическое развитие региона, определяется ответственность каждой стороны за проведение согласованной экономической политики. В разделе «Рынок труда и обеспечение занятости» оговаривается предельно допустимая величина безработицы, индикатор массовой безработицы, а также основные направления содействия занятости населения. В разделе «Оплата труда и доходы» устанавливается перечень индикаторов, характеризующих уровень жизни населения, а также условия оплаты труда работников. Раздел «Социальные гарантии» характеризует меры по социальной защите работников и всего населения, порядок финансирования социальных программ. В разделе «Охрана труда и экология» оговариваются условия труда, порядок компенсаций при потере трудоспособности, меры по защите окружающей среды. В разделе «Социальное партнерство» устанавливаются принципы, механизмы и процедуры взаимодействия социальных партнеров.

²⁹ см. например, «Региональное соглашение между Администрацией Псковской области, псковскими организациями профсоюзов и региональным объединением работодателей Псковской области на 2004-2006 годы». Псков, 2003.

Территориальные соглашения являются правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на уровне города или района. Они касаются как общих социально-экономических проблем территории (социально-экономических, занятости, социальной защиты населения и др.), так и конкретных. Территориальные тарифные соглашения заключаются для достижения единства в установлении минимальных социальных гарантий, экономически обоснованных соотношений в уровнях заработной платы на предприятиях различных отраслей и для поддержания на этой основе экономической и политической стабильности.

Предметом социального партнерства в системе профессионального образования являются следующие блоки вопросов³⁰:

- подготовка рабочих кадров в соответствии с потребностями рынка труда;
- повышение качества подготовки выпускников;
- обеспечение доступности и вариативности образования
- обеспечение непрерывного профессионального образования;
- поддержка учреждений профессионального образования.

В последнее время важным предметом взаимодействия социальных партнеров становится содержание профессионального образования. Работодатели все чаще формируют свой базовый перечень квалификационных требований к выпускникам системы профессионального образования, выходящих за рамки образовательного стандарта. Инструментом этого являются т.н. «Профессиональные стандарты».

В Санкт-Петербурге вопросами формирования профессиональных стандартов начинает активно заниматься Торгово-промышленная палата (ТПП). Создана рабочая группа, куда вошли представители ТПП, Учебно-методического центра

³⁰ подробнее - в разделе 2.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ (КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ) — это новый формат представления основных требований к работнику, привязанных к его должностным обязанностям. Профессиональный стандарт учитывает весь спектр реальных требований работодателей, а не только те, что определены «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих» (ЕТКС), или «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих» (КСДС). Именно профессиональные стандарты, содержащие развернутую характеристику основных навыков, знаний работника создаваемые при непосредственном участии работодателей, должны стать основой формирования образовательных программ.

Комитета образования СПб, Департамента службы занятости, ряда образовательных учреждений, Северо-Западной региональной обсерватории образования и др.

Планируется начать разработку новых профессиональных стандартов на рабочие профессии для предприятий ведущих отраслей промышленного комплекса Санкт-Петербурга: судостроительной, энергомашиностроительной, легкой промышленности и др.

Инициатива поддержана Администрацией Санкт-Петербурга в лице Комитета экономического развития, промышленной политики и торговли, выработан план деятельности рабочей группы. Инициатива разработки профессиональных стандартов принадлежит Комитету экономического развития, промышленной политики и торговли. По его заданию в 2005 году было разработано и утверждено 32 региональных профессиональных стандартов для 8 отраслей экономики Санкт-Петербурга.

В разработке региональных профессиональных стандартов Санкт-Петербурга принимают непосредственное участие

крупные промышленные предприятия, для которых готовятся кадры в системе НПО города.

Ключевым вопросом взаимодействия социальных партнеров в сфере управления социальным развитием территориальных образований является разработка и реализация концепции социально-экономического развития региона (муниципального образования), а также привлечение инвестиций для реализации социальных проектов.

Следует отметить, что вопросы профессионального образования, подготовки квалифицированных кадров для экономики территориальных образований являются одной из важнейших составляющих концепции социально-экономического развития. В этой связи все формы и методы, используемые для согласования интересов социальных субъектов в вопросах стратегического развития территории в целом, в полной мере могут быть применимы и к системе профессионального образования.

На этапе разработки стратегии развития территориального образования последовательно решаются две основные задачи, связанные с мотивацией участвующих в ней социальных партнеров: а) выявление их интересов (экономических, социальных, экологических, политических и пр.); б) согласование интересов.

Среди возможных форм и механизмов выявления интересов социальных партнеров в процессе разработки стратегии развития территориального образования можно назвать:

- опросы населения, руководителей предприятий, общественных организаций;
- фокус-группы и “круглые столы” на телевидении и в СМИ;
- общественные слушания по конкретным проблемам развития территории;
- организация “горячего телефона” для населения;

- создание общественных приемных и общественных представительств в советах по принятию решений;
- интерактивные телевизионные, радио- и интернет дебаты по ключевым направлениям развития территории (Рис. 2).

Практически все эти формы использовались при разработке Стратегического плана Санкт-Петербурга в 1996/97 гг. Координировал всю работу орган социального партнерства в лице Исполнительного Комитета во главе с первым вице-губернатором города.

Несколько иная организация выявления интересов социальных партнеров была использована в Псковской области, где в 2000 г. силами Российского научного центра государственного и муниципального управления (РНЦ ГМУ) осу-



Рис. 2.

Методы и формы социального взаимодействия на разных этапах стратегического планирования развития территориально-образовательной территории

ществлялась разработка концепций комплексного социально-экономического развития всех муниципальных образований Псковской области. Здесь основной упор был сделан на выявление интересов местного сообщества с последующим их согласованием на областном уровне. Механизмом выявления интересов также служили репрезентативные и экспертные опросы; организация работы информационных центров на базе местных библиотек, клубов, домов культуры; проведение сходов населения; создание групп стратегического планирования (ГСП) с участием органа местного самоуправления, работодателей, представителей общественных организаций.

Важной задачей, которую решает социальное партнерство на этапе разработки стратегии развития муниципального образования, является согласование интересов всех участников этого процесса.

В Санкт-Петербурге при разработке Стратегического плана города инструментом согласования интересов служили тематические комиссии, образованные по основным направлениям Плана и обеспечивающие создание отдельных частных стратегий (вначале 10, затем 14 комиссий). Эти комиссии, состоящие из представителей городской администрации, крупных фирм, ассоциаций, общественных организаций, занимались анализом поступающей информации, согласованием и взаимоувязкой планов развития отдельных отраслевых и территориальных объединений, формулировкой задач стратегии и мер по их достижению.

Неоценима роль социального партнерства на этапе реализации концепции развития территориального образования. Задачи, которые решаются на этой фазе, могут оказаться практически не осуществимыми без соответствующих механизмов взаимодействия заинтересованных сторон. Такими механизмами являются институциональные формы социального партнерства, обеспечивающие функциональное и инфраструктурное взаимодействие заинтересованных сторон.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

2.1. Социальное партнерство как основа формирования регионального заказа на подготовку кадров

В Северо-Западном регионе Российской Федерации накоплен значительный опыт социального партнерства, разработана и опробована нормативно-правовая база, созданы организационные механизмы взаимодействия различных социальных партнеров, заинтересованных в подготовке квалифицированных кадров, удовлетворяющих потребностям регионального рынка труда.

Основными регулирующими документами, определяющими порядок взаимодействия социальных партнеров, являются:

- Положения о региональных и муниципальных консультативных (координационных) советах по профессиональному образованию (Новгородская, Псковская области);
- Распоряжения Администраций региона о создании отраслевых советов по кадровой политике (Ленинградская, Псковская, Новгородская области);
- Целевые программы действий структурных подразделений администраций региона по обеспечению кадрами потребностей экономики региона (Ленинградская, Мурманская области);
- Концепция действий на рынке труда региона (Калининградская область);
- Распоряжения Администраций муниципальных образований (городов, районов) о создании попечительских

советов учреждений профессионального образования (Новгородская область);

- Рекомендации по согласованию рынка труда и рынка образовательных услуг (Калининградская область);
- Договоры между региональным органом управления образованием и Департаментом федеральной государственной службы занятости населения о сотрудничестве в сфере организации профессионального образования (Мурманская область, Республика Карелия);
- Утверждаемый главой администрации региона Порядок формирования государственного заказа на подготовку кадров на всех уровнях системы профессионального образования (Ленинградская, Псковская области);
- Соглашения между администрациями муниципальных образований и региональным органом управления образования о совместных действиях в области образовательной политики (Республика Карелия);
- Уставы регионального и муниципальных клубов работодателей, куда входят руководители учреждений профессионального образования (Псковская область);
- Положения о региональном и муниципальных координационных комитетах содействия занятости населения (Ленинградская область);
- Положение о Межведомственной комиссии по вопросам профессиональной ориентации и психологической поддержке населения (Псковская область, Республика Карелия);
- Положение о Методическом объединении по профессиональному обучению взрослого незанятого населения как координирующем органе в системе непрерывного образования взрослых (Республика Карелия);
- двух- и трехсторонние договоры на подготовку кадров между образовательным учреждением, работодателем,

администрацией муниципального образования (Республика Карелия).

Формирование организационных механизмов социального партнерства началось в Северо-Западном регионе с 1998 года с создания в Новгородской области Консультативных советов по профессиональному образованию. Сначала при Администрации Новгородской области, а затем во всех муниципальных образованиях (районах) были созданы консультативные советы по кадровой политике, куда вошли работодатели, представители администрации региона (района), руководители образовательных учреждений, представители органа управления образованием. Сегодня такие советы созданы в Новгородской, Псковской, других областях Северо-Запада России, как при администрации области, так и при администрациях всех городов и районов. Кроме того, в ряде регионов распоряжениями администраций городов и районов при каждом образовательном учреждении профессионального образования созданы попечительские советы.

Консультативные советы при администрациях городов и районов решают вопросы согласования объема и профилей подготовки кадров, попечительские советы способствуют обновлению материальной базы образовательных учреждений, повышению квалификации преподавателей.

В ряде областей разработан и утвержден новый порядок формирования заказа на подготовку кадров, основанный на анализе потребностей работодателей в рабочей силе.

Ниже схематично представлен новый порядок формирования заказа на подготовку кадров, введенный с 2004 г. в Ленинградской области (Рис. 3).

Формирование заказа на подготовку кадров осуществляется в несколько этапов.

1. В районный (муниципальный) Координационный комитет содействия занятости поступает информация от основных социальных партнеров о потребностях в подго-

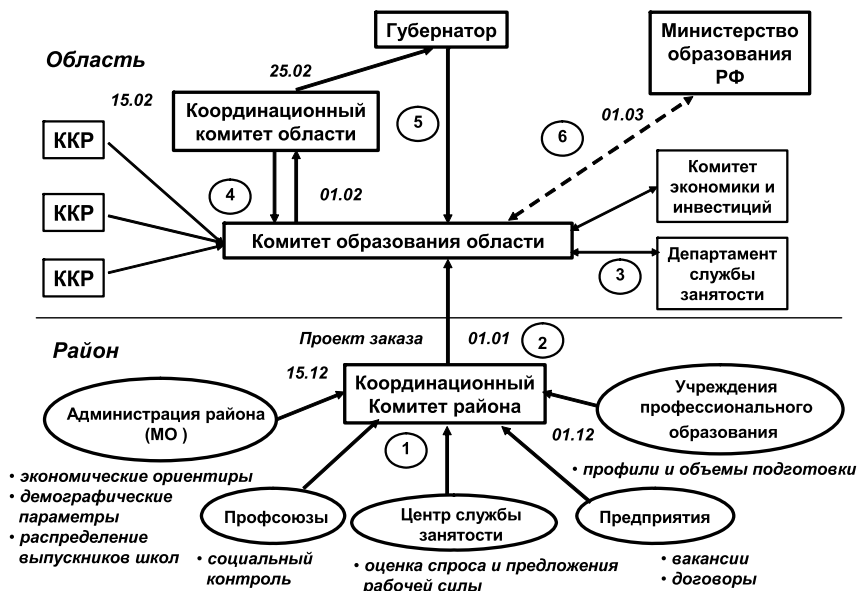


Рис. 3.
Порядок формирования заказа на подготовку кадров
в Ленинградской области

товке кадров (до 01.12). Учреждения профессионального образования представляют проект заказа на подготовку кадров, подтвержденный договорами с работодателями и согласованный с центрами занятости населения, муниципальными органами управления образованием и отраслевыми комитетами Правительства Ленинградской области;

2. Районный (муниципальный) Координационный комитет содействия занятости обсуждает проект заказа на подготовку кадров, утверждает его (до 15.12) и передает его в областной комитет образования (до 01.01);

3. Областной комитет образования обобщает муниципальные заказы, полученные от всех районных Координационных комитетов (ККР), формирует проект регионального заказа и согласовывает его с Комитетом экономики и инвестиций администрации области, а также региональным Департаментом федеральной государственной службы занятости (до 01.02);
4. Согласованный проект регионального заказа на подготовку кадров комитет образования передает в областной Координационный комитет содействия занятости (до 01.02);
5. Областной Координационный комитет содействия занятости рассматривает и принимает проект регионального заказа на подготовку кадров (до 15.02), после чего вносит его на утверждение губернатору области (до 25.02);
6. До 2005 г., когда финансирование учреждений профессионального образования Ленинградской области осуществлялось напрямую из федерального бюджета, утвержденный губернатором области региональный заказ на подготовку кадров представлялся в Министерство образования РФ (до 01.03) для согласования и выделения финансирования. После перехода в 2005 г. на финансирование учреждений начального профессионального образования из региональных бюджетов актуальность такого согласования утрачивается, сохраняя в основном лишь информационную функцию.

Особая роль в рамках социального партнерства отводится средствам массовой информации. Они информируют население о возможностях учебных заведений в предоставлении профессиональных образовательных услуг, содействуют работодателям в подборе нужного персонала.

Разработанные в Ленинградской области механизмы учета потребностей рынка труда помогли системе подготовки кадров стать реальным и востребованным партнером работодате-

лей, службы занятости, местных органов власти. Налаженное взаимодействие между всеми социальными партнерами позволяет не только решать задачи обеспечения высококвалифицированными рабочими кадрами предприятия области, но и обеспечивает социальную защиту молодежи, получающей востребованные на рынке труда профессии и специальности.

В Республике Карелия используются иные инновационные механизмы социального партнерства.

Между региональным органом управления образованием (Министерство образования и по делам молодежи Республики Карелия) и всеми районными и городскими Администрациями муниципальных образований заключены Соглашения о сотрудничестве и разграничении полномочий в области образования. Ежегодно по предложениям органов местного самоуправления устанавливаются контрольные цифры приема студентов в учреждения профессионального образования различных уровней за счет средств федерального и республиканского бюджетов. Объемы целевой контрактной подготовки специалистов, согласованные с Министерством образования РФ, утверждаются ежегодно постановлением Правительства Республики Карелия в разрезе образовательных учреждений и административно-территориальных единиц Республики Карелия (города, района, волости) отдельно по каждой специальности и являются обязательными для исполнения образовательными учреждениями среднего и высшего профессионального образования. Учреждения среднего и высшего профессионального образования Республики Карелия организуют прием абитуриентов, направленных для обучения на условиях целевой контрактной подготовки по отдельному (специальному) конкурсу. Органы местного самоуправления производят предварительный отбор и направление абитуриентов из числа выпускников общеобразовательных школ в учреждения среднего и высшего профессионального образования Республики Карелия в соответствии с контрольными

цифрами, утвержденными Постановлением Правительства Республики Карелия.

Лица, направленные для обучения на условиях целевого контрактного приема, выдержавшие конкурсные испытания, зачисляются в соответствующее образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования Республики Карелия после подписания ими договора с Администрациями местного самоуправления и учебными учреждениями.

Неотъемлемой частью договора является заключение принимаемым на обучение контракта с работодателем на срок не менее трех лет, предложенным соответствующим органом местного самоуправления в соответствии с уровнем и профилем выпускника. Успевающим студентам, обучающимся в рамках целевой контрактной подготовки специалистов, устанавливается доплата к государственной стипендии из бюджета Республики Карелия в размерах, определяемых Законодательным Собранием РК.

Совместным приказом руководителя Департамента ФГСЗ и Министра образования и по делам молодежи Республики Карелия на базе образовательных учреждений профессионального образования, Республиканского учебного центра, отдела профориентации и профессионального обучения Департамента и отдела профессионального образования Министерства образования и по делам молодежи РК создано Методическое объединение по профессиональному обучению взрослого незанятого населения. Это Методическое объединение стало координирующим органом в системе непрерывного образования взрослых в Республике Карелия.

Описанные выше региональные механизмы формирования заказа на подготовку кадров для системы профессионального образования, создавались в условиях, когда учреждения начального, среднего профессионального образования получали средства из федерального бюджета. Задачи, которые решала

при этом система профессионального образования, были чрезвычайно важными, но они отличались от тех, которые встали перед ней с 2005 г., после перехода на финансирование из бюджета субъектов Российской Федерации.

Получение средств напрямую из федерального бюджета позволяло образовательным учреждениям чувствовать себя все-таки относительно независимыми перед региональной властью, и тем более перед администрациями муниципальных образований. Добиваться согласования контрольных цифр приема учащихся было сравнительно легко, поскольку от региональной власти это не требовало выделения на этот заказ средств из собственного бюджета. Основной задачей было слежение за соблюдением баланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Ситуация поменялась в 2005 году. Теперь помимо задачи соответствия структуры подготовки кадров потребностям рынка труда, региональной власти необходимо решать и задачу финансового обеспечения этой подготовки.

Для образовательных учреждений это означает, что обоснование заказа на подготовку кадров — это, прежде всего, обоснование их жизнеобеспечения. В условиях постоянной нехватки финансовых ресурсов, острой конкуренции на рынке образовательных услуг учебным учреждениям придется бороться за бюджетное финансирование, постоянно доказывать свои конкурентные преимущества, искать финансовой, организационной и даже административной поддержки у своих партнеров — работодателей, администраций муниципальных образований и пр.

Постоянное взаимодействие образовательных учреждений с социальными партнерами становится не просто одним из направлений их работы, а условием, фактором самого существования учреждений профессионального образования.

✓

Основные механизмы социального партнерства, используемые в субъектах Северо-Западного региона

- ✓ *создание региональных и муниципальных консультативных советов, координационных комитетов (Новгородская, Ленинградская, Псковская области);*
- ✓ *создание попечительских советов образовательных учреждений во главе с заместителями администраций местного самоуправления (Псковская, Новгородская области);*
- ✓ *совместное с администрацией муниципального образования изучение рынка труда и мониторинг трудоустройства выпускников образовательных учреждений (все субъекты Северо-Западного региона);*
- ✓ *соглашения о сотрудничестве и разграничении полномочий в области образования между администрацией муниципального образования и органами управления образования (Республика Карелия, Новгородская область);*
- ✓ *подготовка кадров для муниципального образования на условиях целевого контрактного приема в образовательные учреждения (Республика Карелия, Новгородская область);*
- ✓ *выделение службой занятости материальных и финансовых ресурсов образовательным учреждениям в рамках программы “Организация временных рабочих мест для несовершеннолетних граждан” (Псковская, Ленинградская области, Республика Карелия и др.);*
- ✓ *заказы службы занятости на переподготовку безработных на базе образовательных учреждений (все субъекты Северо-Западного региона)*

Концепция консультативных советов, разработанная в Северо-Западном регионе, механизм их взаимодействия на областном и муниципальном уровне, порядок формирования заказа на подготовку кадров с учетом потребностей работода-

телей и возможностей образовательных учреждений, составляют хорошую основу для укрепления и развития социального партнерства и в новых условиях — условиях перехода к финансированию учреждений профессионального образования из регионального бюджета.

2.2. Изменения в профессиональных и квалификационных требованиях работодателей

С конца 90-х годов на рынке труда Северо-Западного региона действуют позитивные тенденции. В основных секторах экономики отмечается экономический подъем, обуславливающий увеличение спроса на рабочую силу. В тоже время, неблагоприятная демографическая ситуация, установки родителей на получение детьми преимущественно высшего образования способствуют постоянному дефициту кадров по целому ряду рабочих профессий. Характерным примером является ситуация в Санкт-Петербурге.

По данным Департамента службы занятости населения Санкт-Петербурга в 2003 г. рост количества рабочих мест опережал их сокращение. В течение года было сокращено более 18 тыс., введено 23 тыс. рабочих мест. Всего за год число вакантных рабочих мест в экономике города составило более 733 тыс. единиц. Наибольший спрос на рабочую силу заявляли крупные и средние предприятия таких отраслей, как промышленность, строительство, торговля и общественное питание, культура и искусство. Доля вакантных мест в этих отраслях в течение года в среднем превышало 35% от общего числа рабочих мест в отрасли.

В течение всего 2003 г. в банке вакансий службы занятости Санкт-Петербурга доминировали рабочие профессии. Всего в течение года в банк вакансий было введено 258.4 тыс. вакансий, доля вакансий по рабочим профессиям составляла

в течение года в среднем 76 %. Количество вакансий в банке данных на конец 2003 г. составило 57.3 тыс. ед., доля рабочих профессий – 75 %. При этом численность официально зарегистрированных безработных на этот момент времени составляла 19.3 тыс. человек.

Таким образом, основной проблемой рынка труда, как Санкт-Петербурга, так и других областей Северо-Запада России остается его несбалансированность по спросу и предложению.

Несмотря на то, что экономика Санкт-Петербурга основную потребность испытывает в квалифицированных рабочих, наибольшее число получающих профессию сосредоточено сегодня в учреждениях среднего профессионального образования и ВУЗах. На долю учреждений начального профессионального образования приходится всего 11% от общей численности учащихся Санкт-Петербург (Рис. 4).

Выпуск учащихся начального профессионального образования составляет сегодня в Санкт-Петербурге около 20 тыс. человек в год (в 2003 г. — 19.2 тыс. чел.). Это примерно половина от перманентно находящегося количества вакансий по рабочим профессиям в банке данных службы занятости.

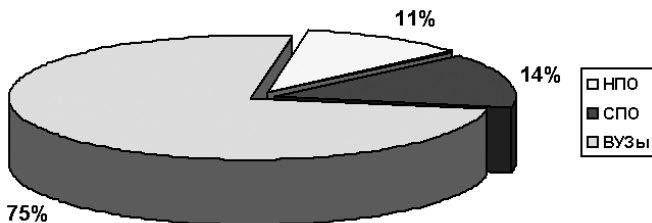


Рис. 4.

Структура контингента обучающихся в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга в 2003 г.

Распределение количества вакансий по субъектам Северо-Западного федерального округа в 2001–2003 гг. приведено в таблице 1

Таблица 1

**КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ В БАНКЕ ДАННЫХ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ ПО СУБЪЕКТАМ СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕ-
РАЛЬНОГО ОКРУГА**

единовременно на середину года (30.06), единиц

	2001	2002	2003
Архангельская область	6764	7784	7804
Ненецкий АО	359	372	390
Вологодская область	7336	6520	7586
Калининградская область	8106	10170	11462
Республика Карелия	6473	6131	5820
Республика Коми	8129	6611	7483
Ленинградская область	17708	17754	18579
Мурманская область	6489	6676	7005
Новгородская область	5368	4989	5229
Псковская область	3604	3720	4432
г. Санкт-Петербург	74253	80894	71384
Всего по СЗФО	144589	151621	147174

Наибольший спрос работодателей отмечается на профессии рабочих квалифицированного труда (70–80 %). Основными профессиями, которые востребованы работодателями, являются следующие:

- слесари (слесари-ремонтники, слесари-сантехники, слесари по ремонту автомобилей);
- сварщики (электросварщики, электрогазосварщики);
- станочные профессии (токари, станочники, фрезеровщики);
- строительные профессии (каменщики, штукатуры-маляры, столяры и др.)

- профессии, связанные с эксплуатацией электрооборудования и электроустановок;
- машинисты и операторы различных установок;
- водители различных категорий;
- трактористы, трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства;
- медицинские работники (санитары).

Наряду с увеличением количественного спроса на рабочую силу отмечается рост требований к ее качеству. Возрастание профессионально-квалификационных требований работодателей отмечается как в части увеличения перечня необходимых навыков, так и уровня владения навыками.

В этой связи, например, в Мурманской области постановлением областного правительства (№ 8 ПП от 11.01.2002 года) утвержден региональный Перечень профессий и специальностей начального профессионального образования. В региональный Перечень введены ряд новых специальностей и профессий, актуальные для отраслей экономики крайнего Севера, а также внесены дополнения в профессии федерального Перечня, изменяющие квалификационную ступень и расширяющие профиль деятельности. Оценка предложений работодателей осуществлялась Экспертным советом по начальному профессиональному образованию, созданным приказом Комитета по образованию Мурманской области на базе Мурманского областного института повышения квалификации работников образования.

При этом наряду с профессионально-квалификационными требованиями важное место работодатели отводят личностным качествам работников. К их числу относятся ответственность, творческий подход к делу, коллективизм, способность работать в команде, смелость в принятии решений, коммуникабельность, умение расположить к себе людей, и т.д. Важность некоторых личностных качеств работников оценивается работодателями даже выше, чем профессиональных навыков.

Помимо профессиональных навыков все большее значение для работодателей приобретают т.н. функциональные навыки. К ним относятся универсальные навыки, необходимость владения которых возникает не столько в связи с выполнением работы по конкретной профессией, сколько общими технологическими и социальными изменениями в самой природе трудовой деятельности людей. Речь идет об усилении общественного характера труда и, соответственно, повышении значимости способностей людей работать в команде, находить консенсус интересов, предотвращать конфликты. В связи с усилением процессов информатизации общества все более важную роль в труде начинают играть ключевые навыки работы с информационными ресурсами, умения искать и обрабатывать информацию и т.д.

Основными тенденциями в изменении требований работодателей являются следующие:

- расширение числа обязанностей работника (функций, зон ответственности)
- выделение групп приоритетных (важнейших) профессиональных навыков и умений
- ориентация на более высокий уровень квалификации
- рост значимости функциональных (ключевых) навыков
- требовательность к личностным (человеческим) качествам работника
- требования нацеленности на саморазвитие и самообучение.

Предъявляя все более высокие требования к качеству подготовки рабочих кадров, работодатели одновременно далеко не всегда готовы участвовать в финансировании этой подготовки. Отчасти в этом виновато федеральное налоговое законодательство, не стимулирующее работодателей к участию в поддержке профессионального образования, но главная проблема кроется все-таки в неготовности в большинстве случаев самих работодателей искать компромиссные варианты со-

трудничества с системой профессионального образования. Тем ценнее опыт отдельно взятых предприятий, образовательных учреждений, накопленный в Север-Западном регионе.

Примеры из практики регионов

Примером выстраивания новых взаимоотношений между образованием и работодателями является подготовка кадров в ПЛ № 1 Новгородской области для ЗАО «Новтрак». Выяснилось, что это предприятие не удовлетворяет ни одна из профессий, по которым ведется обучение в лицее. Работодатель желает получить универсального работника, который должен быть одновременно сварщиком, слесарем механосборочных работ, электромонтером по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Тогда, при подготовке целевой группы для данного предприятия по профессии «Сварщик» в учебно-программную документацию были учтены требования работодателя. За счет средств местного бюджета и предприятия на 1 год был увеличен срок обучения по профессии. При этом обучение стало осуществляться по дуальной системе, при которой образовательное учреждение берет на себя теоретическую подготовку, а предприятие — все, что связано с организацией производственного обучения и производственной практики, в том числе подбор и оплату мастера производственного обучения.

В Псковской области для учащихся ПУ № 29 на партнерском предприятии организована не только практика, но и производственное обучение силами специалистов самого предприятия. Учащиеся ПУ № 11 более половины тем отрабатывают во время производственного обучения и производственной практики на партнерском предприятии. ПУ № 7 имеет договора о сотрудничестве с 10 предприятиями города и области, на которых учащиеся проходят производственное обучение и практику, начиная с 1 курса. Причем, например, на Псковском электромеханическом заводе организован учебный производственный участок для станочников, где учащиеся во время обучения получают от завода стипендию в размере 1200 рублей в месяц.

Интересные формы сотрудничества образовательных учреждений с работодателями развиваются в Республике Карелия. Отдельные профессиональные училища, лицеи договорились о закреплении конкретных отделов и цехов соответствующих крупных предприятий за своими учебными кабинетами и мастерскими училища по конкретной профессии. Профессиональный лицей № 1 г. Петрозаводска договорился о создании учебных участков на территории завода, на котором учащиеся проходят производственное обучение. Там же они изготавливают продукции по плану работы, стандартам и техническому заданию самого завода.

2.3. Опыт участия социальных партнеров в профессиональном образовании и обучении

Налаживание отношений социального партнерства способствует возникновению новых форм сотрудничества образовательных учреждений с работодателями, службой занятости, администрациями местного самоуправления и другими социальными партнерами.

В Псковской области основными направлениями участия социальных партнеров в профессиональном образовании стали:

- подготовка кадров по направлениям службы занятости;
- подготовка кадров за счет средств предприятий;
- предоставление рабочих мест учащимся для прохождения производственного обучения и производственной практики;
- участие работодателей и представителей службы занятости в итоговой аттестации выпускников (социальные партнеры входят в составы квалификационных комиссий, по результатам аттестации выпускников, принимается решение об аттестации образовательного учреждения);

- участие в работе жюри конкурсов профессионального мастерства;
- помощь в материально-техническом обеспечении образовательных учреждений (за 2003 год в систему НПО в виде целевых средств от предприятий и организаций привлечено более 1 млн. рублей);
- совместное проведение со службой занятости ярмарок вакансий рабочих и учебных мест, а также мини-ярмарок на базе образовательных учреждений с целью трудоустройства выпускников и проведения профориентационной работы среди выпускников школ;
- совместный выпуск со службой занятости газеты “Человек и занятость” с информацией о профессиональных образовательных учреждениях;
- разработка совместно со службой занятости и внедрение в преподавание во всех учреждениях начального профессионального образования курса “Основы поиска работы” и др.

В Калининградской области, помимо перечисленных выше развиваются такие формы участия работодателей в профессиональном образовании, как организация наставничества, переподготовка за счет работодателей мастеров производственного обучения по новым профессиям, создание на производстве учебных участков для учащихся НПО, безвозмездная передача образовательным учреждениям оборудования и инструментов и др.

В Новгородской области развиваются новые подходы к организации производственной практики учащихся. На треть увеличилось количество оплачиваемых рабочих мест для учащихся. Несколько предприятий выделили мастеров производственного обучения и оплачивают их работу. По заявкам работодателей ежегодно открывается обучение по новым профессиям. Совместно с работодателями ведется работа по

корректировке отдельных учебных блоков и программ по предметам.

С целью разработки комплектов учебно-программной документации, учебных материалов по наиболее востребованным профессиям, приказом Комитета образования области созданы 20 областных творческих групп при 9 областных ресурсных центрах. Готовые комплекты и программы по предметам рецензируются работодателями.

Учреждения начального профессионального образования работают непосредственно с предприятиями по переобучению и повышению квалификации работников, открытию новых профессий и разработке учебно-программной документации.

В ряде муниципальных образований Новгородской области установлены льготы для организаций различных форм собственности, оказывающих поддержку учреждениям начального профессионального образования. Так, в Старорусском районе для предприятия, оказывающему помощь ПЛ № 25 снижены налоги на сумму средств перечисляемую образовательному учреждению, в Пестовском районе — таким предприятиям снижен налог на прибыль в областной бюджет на 4%.

2.4. Основные проблемы становления социального партнерства в системе профессионального образования

Основным препятствием развитию отношений социального партнерства является, пожалуй, отсутствие государственной политики развития внутрифирменного обучения и повышения квалификации кадров на предприятиях различных отраслей.

Сегодня ни подходы к налогообложению предприятий, ни система сертификации кадров, ни условия приема на работу выпускников образовательных учреждений не нацеливают

предприятия на взаимодействие с системой профессионального образования, повышение квалификации своих кадров, развитие внутрифирменного обучения. Выстраивать систему подлинно партнерских отношений, оказывать помощь образовательным учреждениям могут лишь успешно работающие крупные предприятия, имеющие прочное финансовое положение, поскольку большую часть расходов по развитию своего персонала предприятия могут осуществлять лишь за счет прибыли, остающейся в их распоряжении. Объединения работодателей в большинстве регионов также еще весьма слабы и не располагают достаточными финансовыми средствами для поддержки системы профессионального образования.

Именно поэтому уровень развития партнерских отношений, характер связей учреждений профессионального образования с предприятиями, работодателями весьма сильно отличается от региона к региону. В значительной степени они зависят от личных качеств и установок директоров крупных предприятий, руководителей союзов работодателей, позиции администрации региона или муниципального образования.

Мешают налаживанию партнерских отношений и субъективные проблемы самой системы профессионального образования: инертность отдельных руководителей образовательных учреждений, слабость органов управления образованием.

В целом, можно выделить следующие ключевые блоки проблем, препятствующие развитию отношений социального партнерства в профессиональном образовании:

- отсутствие стимулирующих механизмов, налоговых льгот предприятиям, готовых к участию в оказании помощи профессиональным образовательным учреждениям;
- неудовлетворенность ряда предприятий уровнем подготовки кадров и одновременно отсутствие понимания со стороны работодателей, что без их участия в развитии образовательных учреждений, обновлении материальной базы эти проблемы не будут решены;

- отсутствие у ряда предприятий четких прогнозов потребности в рабочей силе;
- нацеленность отдельных работодателей на переманивание квалифицированной рабочей силы с других предприятий вместо сотрудничества с образовательными учреждениями;
- слабые конкурентные позиции государственных образовательных учреждений по сравнению с негосударственными учебными центрами;
- инертность отдельных руководителей образовательных учреждений, неумение устанавливать и развивать отношения партнерства с предприятиями, работающими в рыночной экономике.

Не оправдались в полной мере и надежды, связанные с принятием на федеральном уровне в 2004-2005 гг. новых нормативных актов.

По-прежнему, предприятия могут оказывать государственным образовательным учреждениям финансовую и материальную помощь лишь за счет прибыли. Не получили работодатели права быть соучредителями специализированных государственных (муниципальных) некоммерческих образовательных организаций. Не ясны пока и права, а также механизм участия работодателей в попечительских советах специализированных государственных (муниципальных) некоммерческих образовательных организаций.

Все это вынуждает систему профессионального образования выстраивать в каждом регионе свою линию поведения с социальными партнерами, искать собственные подходы к взаимодействию с работодателями, службой занятости, органами региональной и муниципальной власти. Во многом выстраивание этих отношений зависит от самих образовательных учреждений, о чем свидетельствует опять же опыт Северо-Западного региона.

3. РАЗВИТИЕ СВЯЗЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ

3.1. Взаимодействие с предприятиями в вопросах профессионального образования молодежи

В Северо-Западном регионе развиваются различные формы сотрудничества образовательных учреждений с предприятиями, в первую очередь, такие как участие работодателей в работе учебно-методических комиссий, организация стажировок преподавателей и мастеров на предприятиях, совместная с работодателями разработка новой учебно-программной документации, оказание работодателями помощи в развитии материально-технической базы образовательных учреждений и пр.

В Псковской области в практику работы училищ и лицеев области повсеместно вошло заключение договоров на организацию производственного обучения и практики. При этом учащиеся не только проходят производственную практику, но и обучаются на современном оборудовании под руководством специалистов партнерского предприятия.

Работодатели Псковской области все активнее участвуют в корректировке содержания образования. Только в 2003 году на основе изучения квалификационных требований работодателей были откорректированы учебные планы и программы по профессиям «Токарь» (ПУ №7), «Сварщик» (ПУ №11), «Слесарь-ремонтник» (ПЛ №8), «Повар» (ПЛ №28), «Продавец» (ПЛ №15).

В части укрепления учебно-материальной базы за 2002-2003 учебный год профессиональным училищам и лицеям оказано благотворительной целевой помощи на 1 млн. 187

тыс. руб., в том числе 28 тыс. руб. из бюджетов районов, остальные — средства работодателей. Помощь оказывалась денежными средствами, инструментами, оборудованием, материалами для проведения ремонтных работ и обеспечения учебного процесса, спортивным инвентарем и т.д.

Свидетельством развития системы социального партнерства является активизация процесса формирования органов государственно-общественного управления. Так, в конце 2001 года общим собранием коллектива ПУ № 7 г. Пскова было утверждено Положение о Совете и его состав. В состав Совета вошли 15 полномочных представителей от работников училища, Главного управления образования, родителей, учащихся, профильных предприятий, службы занятости и местных органов власти. В декабре 2002 года было проведено совещание с руководителями образовательных учреждений НПО, решением которого всем директорам ПУ, ПЛ области было предложено использовать опыт ПУ №7 в своей деятельности. В итоге, в течение 2003 года были созданы управленческие Советы или пересмотрены составы управленческих Советов ещё в девяти образовательных учреждениях НПО (ПЛ № 2 г. Пскова, ПУ №4 г. Невель, ПЛ № 8 г. Великие Луки, ПЛ № 14 г. Пскова, ПУ № 19 г. Пыталово, ПУ № 21 п. Локня, ПУ № 25 г. Гдова, ПЛ № 28 г. Великие Луки, ПУ № 29 п. Дедовичи). Три образовательных учреждения НПО (ПУ № 1 Опочецкого района, ПУ № 11 г. Острова, ПУ № 27 г. Порхова) реализуют функции общественного управления через координационные Советы по профессиональному образованию при Администрации муниципалитета или Координационные комитеты содействия занятости. В конце 2003 года вопрос “О состоянии работы по внедрению форм государственно-общественного управления в системе начального профессионального образования области” был рассмотрен на коллегии Главного управления образования Псковской области.

Принципиально новые партнерские отношения установились в Новгородской области между Боровичским комбинатом огнеупоров и профессиональным лицеем № 8 г. Боровичи. Три года назад в лицее было открыто обучение по профессии «Оператор в производстве огнеупоров». Занятия ведутся также по дуальной системе: теоретические знания преподаются в лицее, производственные технологии осваиваются на комбинате. Предприятие оказывает большую помощь лицее в проведении планового и профилактического ремонта станков и оборудования, развитии учебно-материальной базы, организации производственного обучения с закреплением наставников и выплатой в период практики заработной платы учащимся. Именно поэтому лицей с готовностью реагирует на запросы комбината. Сейчас по заявке БКО разрабатывается учебно-программная документация для подготовки кадров по профессии «Наладчик технологического оборудования (электронная техника)».

Во многих образовательных учреждениях создаются совместно с работодателями творческие группы по разработке профессиональных характеристик и учебно-программной документации. В отдельных случаях этими вопросами занимается соответствующее отделение, кафедра или бригада. Новая учебно-программная документация в обязательном порядке согласовывается с работодателем и Комитетом образования области.

В Республике Карелия заслуживает внимания опыт укрепления связей между высшим, средним и начальным уровнями профессионального образования. Карельский государственный педагогический университет продолжает развитие учебных комплексов «Контакт» (организация взаимодействия на договорной основе с Петрозаводским педагогическим колледжем №1 и Петрозаводским социально — педагогическим колледжем по подготовке специалистов для начальной школы по интегрированным учебным планам) и «Технология» (организация взаимодействия с учреждениями начального профес-

сионального образования — профессиональные лицеи и училища №№ 17, 12, 18, 19, 4 — по подготовке специалистов по специальности «Технология и предпринимательство», квалификация «Преподаватель специальных дисциплин, мастер производственного обучения»). Ежегодно в КГПУ в период приема три группы (90 чел.) комплектуется за счет выпускников учреждений среднего и начального профессионального образования, обучавшихся в названных комплексах, что позволяет ВУЗу получать студентов, ориентированных на педагогическую деятельность, получивших профессиональную подготовку увеличивает доступность высшего образования для сельской молодежи.

3.2. Социальное партнерство при обучении взрослого населения

Основными партнерами образовательных учреждений в обучении взрослого населения остаются местные предприятия и служба занятости. Особенностью обучения взрослых является необходимость использования адаптированных учебных программ, позволяющих осуществлять ускоренную качественную подготовку по наиболее востребованным профессиям. Роль социальных партнеров в решении этой проблемы является ключевой.

В этом контексте образовательные учреждения совместно с работодателями, службой занятости осуществляют разработку новых учебных модулей по профессиям, необходимым на рынке труда. Так, в Псковской области только за один 2002/2003 учебный год образовательные учреждения совместно с Центром НПО Областного института повышения квалификации работников образования и службой занятости было разработано 11 комплектов модульных учебных материалов по наиболее массовым и востребованным профессиям.

В Калининградской области в качестве стратегической линии в обучении взрослых рассматривается создание отраслевых ресурсных центров НПО. Они будут играть роль центров коллективного пользования и центров переподготовки взрослого неработающего населения, что позволит сконцентрировать финансовые ресурсы средства, модернизировать материально-техническую базу, уменьшить административные и прочие накладные расходы. Одним из вариантов реализации данного проекта может стать активное привлечение предпринимательского сообщества. При этом планируется вовлекать в развитие системы профессионального образования не отдельных бизнесменов, а объединения работодателей, корпоративные группы. Формой привлечения бизнесменов к развитию системы профессионального образования могли бы стать наблюдательные (попечительские) советы при каждом отраслевом ресурсном центре. Такие советы позволили бы предпринимателям оперативно влиять на содержание программ обучения, вносить коррективы в планируемые объемы, набор и квалификационный уровень обучающихся.

4. ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

4.1. Что получила система профессионального образования от укрепления связей с социальными партнерами

В каждом из регионов Северо-Запада России отмечаются свои достижения в сфере социального партнерства. В обобщенном виде их можно сегодня свести к следующему:

- подготовка учащихся в системе начального профессионального образования в значительной степени приближена к потребностям рынка труда. Уровень общей занятости выпускников вырос за последние годы на 10-15 процентных пунктов, достигнув 90-95 % ;
- увеличился приток внебюджетных денежных средств и материальных ресурсов в учреждения НПО;
- у образовательных учреждений активно развиваются договорные отношения с предприятиями, увеличить число предприятий, подающих заявки на подготовку кадров в учреждениях начального профессионального образования;
- растет число мест на предприятиях для прохождения учащимися производственной практики;
- возобновились на предприятиях стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения;
- работодатели все более активно участвуют в работе учебно-методических комиссий, корректировке учебных планов и программ;
- растет число работодателей, участвующих в оценке качества обучения учащихся системы профессионального образования;
- работодатели стали активнее участвовать в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства

на базе учебных заведений и областных конкурсов профессионального мастерства;

- вошла в практику организация совместно со службой занятости населения и работодателями мини-ярмарок вакансий рабочих мест на базе учебных заведений с целью трудоустройства выпускников, ярмарки профессий для школьников с целью обеспечения набора в учреждения НПО;
- растет количество учебных заведений НПО, прошедших конкурс на подготовку и переподготовку незанятого населения за счет средств службы занятости;

4.2. Как развивать дальше партнерские отношения

В целях дальнейшего укрепления и развития системы социального партнерства в профессиональном образовании необходимо предпринять следующие шаги.

1. Совершенствование нормативно-правовой базы социального партнерства. В рамках этого направления необходимо попытаться, прежде всего, на законодательном уровне закрепить систему социального партнерства в профессиональном образовании. Так, например, в Республике Карелия в этих целях планируется включить систему профессионального образования в качестве субъекта отношений социального партнерства в региональный закон «О социальном партнерстве». Необходимо также содействовать разработке региональных законов о поддержке системы профессионального образования и обучения, нацеленных на вовлечение работодателей, органов службы занятости, общественных организаций в более тесное сотрудничество в вопросах развития кадрового потенциала региона. Во всех регионах, где нет еще утвержденного нового порядка формирования госзаказа на подготовку кадров, следует такой порядок разработать и конституи-

ровать его в виде распоряжения губернатора или постановления правительства региона. Нормативную основу необходимо создать и для стимулирования работодателей на более тесное взаимодействие с учебными заведениями профессионального образования, в том числе внедрение системы стимулирования финансового участия работодателей в подготовке кадров, обновлении материально-технической базы образовательных учреждений, участие в разработке и корректировке учебно-программной документации и др.

Необходимо также включение мероприятий по профессиональной подготовке и обеспечению реального сектора экономики кадрами, развитию кадрового потенциала в Трехстороннее соглашение с органами профессиональных союзов.

2. Создание системы информационной поддержки развития трудовых ресурсов региона. Создание системы информационного поддержки развития трудовых ресурсов должно включать:

- создание системы мониторинга регионального рынка труда в профессиональном и квалификационном разрезе;
- разработку прогнозов потребности экономики региона в квалифицированных кадрах по профессиям и специальностям с учетом квалификационных требований работодателей к уровню и профилю подготовки;
- вовлечение образовательных учреждений в деятельность по изучению квалификационных требований работодателей, учету этих требований при разработке и корректировке учебно-программной документации, формировании проектов новых образовательных стандартов;
- создание регионального центра разработки профессиональных стандартов на основные профессии, с привлечением к этой работе образовательных учреждений, ассоциаций работодателей, торгово-промышленной палаты, общественных организаций, других заинтересованных сторон;

- создание системы анализа и прогнозирования трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений с учетом перспективной потребности экономики региона в квалифицированных кадрах;
- создание системы информационной поддержки профориентационной деятельности службы занятости, органов управления образованием;

3. Формирование организационных структур социального партнерства на уровне муниципальных образований. Муниципальный уровень социального партнерства стал играть еще более важную роль с 2005 года, когда система начального профессионального образования перешла на финансирование из бюджета субъектов Российской Федерации. В этой связи, необходимо активизировать работу по следующим направлениям:

- сформировать во всех учреждениях профессионального образования органы государственно-общественного управления (управленческие советы, попечительские советы образовательных учреждений и т.п.);
- использовать опыт Новгородской области и других областей Северо-Запада России по созданию муниципальных консультативных советов по профессиональному образованию, возглавляемых главами администраций местного самоуправления (руководителями районов, городов).
- в тех регионах, где функцию координации кадровой политики на региональном и муниципальном уровнях выполняют координационные комитеты содействия занятости населения, добиться включения руководителей образовательных учреждений в состав этих комитетов, доработать положения об этих комитетах, наделив их правом формировать проект регионального (муниципального) заказа на подготовку кадров в системе профессионального образования.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Закон Республики Карелия о социальном партнерстве в Республике Карелия

Принят Палатой Республики 1 февраля 2001 года

Настоящий закон определяет правовые основы организации, функционирования и развития социального партнерства в Республике Карелия с целью регулирования социально-трудовых и связанных с ними общественно-экономических отношений и достижения общественного согласия.

Статья 1. Сфера действия настоящего Закона

Действие настоящего Закона распространяется на работодателей независимо от их организационно-правовой формы, их объединения, работников, профсоюзные организации, их объединения, органы общественной самодеятельности, образованные в установленном законом порядке, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, действующие на территории Республики Карелия.

Статья 2. Правовая основа социального партнерства

Правовую основу социального партнерства в Республике Карелия составляют Конституция Российской Федерации, федеральные законы и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации, а также Конституция Республики Карелия, настоящий Закон и иные нормативные правовые акты Республики Карелия по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Статья 3. Социальное партнерство. Задачи социального партнерства

Социальное партнерство — это комплекс общественных отношений, направленных на обеспечение баланса интересов работников, работодателей, органов исполнительной власти Республики Карелия, органов местного самоуправления.

Стороны социального партнерства - работники, их объединения, работодатели, их объединения, органы исполнительной власти Республики Карелия, органы местного самоуправления в лице их полномочных представителей. Сторона социального партнерства может быть представлена одним или несколькими участниками.

Основными задачами социального партнерства являются:

- обеспечение выработки и реализации социально-ориентированной политики;
- создание эффективного механизма договорного регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- обеспечение стабильности общества на основе объективного учета интересов всех его слоев;
- проведение коллективных переговоров, взаимных консультаций;
- разработка и заключение коллективных договоров, соглашений;
- предотвращение коллективных трудовых споров и содействие их разрешению
- путем проведения примирительных процедур;
- обеспечение дополнительных социальных гарантий работникам по сравнению с действующим законодательством.

Статья 4. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для реализации целей и задач социального партнерства в Республике Карелия создаются двух- и трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Республике Карелия образуются постоянно действующие республиканская (региональная) трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, отраслевые (межотраслевые) и территориальные трехсторонние (двухсторонние) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Комиссии формируются по инициативе любой из сторон социального партнерства в соответствии с действующим законодательством.

Комиссии действуют на основании положения, утвержденного решением сторон.

Статья 5. Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений формируется Председателем Правительства Республики Карелия, объединениями профсоюзов Республики Карелия и объединениями работодателей Республики Карелия.

В полномочия республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений входит:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта соглашения между Правительством Республики Карелия, объединениями профсоюзов Республики Карелия и объединениями работодателей Республики Карелия;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов и иных нормативных актов Республики Карелия в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, республиканских программ в сфере труда, занятости населения, социальной защиты;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социально-экономической политики;

- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения республиканского трехстороннего соглашения;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на уровне района, города, отрасли;
- распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности комиссии;
- иные вопросы социально-трудовых отношений, определяемые сторонами.

Статья 6. Отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений создаются на республиканском, районном (городском) уровнях. Отраслевые (межотраслевые) комиссии состоят из представителей органов государственной власти Республики Карелия, органов местного самоуправления, представителей отраслевых профессиональных союзов, органов общественной самодеятельности, представителей объединения работодателей.

В полномочия отраслевых (межотраслевых) комиссий входит:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом (межотраслевом) уровне;
- иные вопросы социально-трудовых отношений, определяемые сторонами.

Статья 7. Территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений создаются на районном (городском) уровне.

Территориальные комиссии формируются из представителей органов местного самоуправления района (города), территориальных объединений профессиональных союзов и объединений работодателей.

В полномочия территориальных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений входит;

- ведение коллективных переговоров, подготовка и заключение территориального соглашения;
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения территориального соглашения;
- согласование социально-экономических интересов органов местного самоуправления района (города), территориальных объединений профессиональных союзов и объединений работодателей при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на уровне района (города);
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на уровне района (города);
- иные вопросы социально-трудовых отношений, определяемые сторонами.

Статья 8. Республиканское трехстороннее соглашение

Республиканское трехстороннее соглашение устанавливает обязательства сторон по регулированию социально-трудовых отношений.

Республиканское трехстороннее соглашение заключается между Правительством Республики Карелия, объединениями профсоюзов Республики Карелия и объединениями работодателей Республики Карелия в соответствии с действующим законодательством.

Статья 9. Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение

Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение заключается между отраслевым профсоюзом, соответствующим (-и) объединением (-ями) работодателей и соответствующими органами исполнительной власти Республики Карелия и органами местного самоуправления.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение заключается на республиканском, районном (городском) уровнях.

Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение может предусматривать:

- форму, систему и размер оплаты труда (тарифную ставку первого разряда),
- различные виды доплат, пособий, надбавок, иных вознаграждений;
- порядок индексации тарифных ставок должностных окладов, компенсаций работникам организаций с учетом уровня инфляции;
- основные условия материального стимулирования работников организаций, направленные на усиление их заинтересованности в повышении эффективности производства;
- меры по стимулированию работодателей в улучшении условий труда работников, повышении квалификации работников и сохранению, созданию рабочих мест;
- дополнительные требования к условиям и охране труда;
- иные вопросы социально-трудовых отношений, определяемые сторонами.

Статья 10. Территориальное соглашение

Территориальное соглашение устанавливает условия и критерии регулирования социально-трудовых отношений и дополнительные социальные гарантии и льготы работникам применительно к условиям района (города). Сторонами соглашения выступают территориальные профсоюзные органы и

(или) профсоюзные комитеты организаций, территориальные или территориально-отраслевые объединения работодателей и (или) работодатели данной территории, соответствующие органы местного самоуправления.

В территориальное соглашение не могут включаться условия, ухудшающие положение работников по сравнению с республиканским трехсторонним соглашением.

Статья 11. Порядок присоединения к соглашениям

Министерство труда Республики Карелия после заключения соглашения, в сферу действия которого включаются не менее 50 процентов работников отрасли (отраслей), имеет право предложить работодателям, объединениям работодателей, представителям работников, не участвовавшим в заключении соглашения, присоединиться к нему.

Если работодатели, объединения работодателей или представители работников в течение 30 календарных дней с момента получения предложения не заявили в письменной форме в Министерство труда Республики Карелия о своем несогласии присоединиться к нему, соглашение считается распространенным на данных работодателей, представителей работников с момента получения предложения.

Статья 12. Регистрация коллективных договоров и соглашений

Подписанные сторонами коллективные договоры и соглашения с приложениями в семидневный срок направляются работодателями (их представителями) в Министерство труда Республики Карелия для уведомительной регистрации.

Порядок регистрации коллективных договоров, соглашений утверждается Министерством труда Республики Карелия.

Такой же порядок действует в случае внесения изменений и дополнений в коллективные договоры, соглашения в период их действия.

Статья 13. Предоставление информации

Органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и представители работодателей должны предоставлять на безвозмездной основе представителям работников информацию, необходимую для ведения переговоров, заключения коллективных договоров, соглашений, контроля за ходом их исполнения.

Стороны вправе распространять информацию о ходе выполнения коллективных договоров, соглашений.

Статья 14. Обеспечение выполнения коллективных договоров, соглашений

Стороны социального партнерства обязаны выполнять обязательства, включенные в коллективные договоры, соглашения, рассматривать взаимные обращения по социально-трудовым вопросам.

Контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений осуществляется сторонами и их представителями, а также Министерством труда Республики Карелия.

Статья 15. Ответственность сторон социального партнерства

Стороны социального партнерства, не выполняющие взятые на себя обязательства, несут ответственность в порядке, установленном законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

Привлечение к ответственности не освобождает стороны (сторону) от выполнения обязательств по коллективному договору, соглашению.

Председатель Правительства Республики Карелия
С. КАТАНАНДОВ

г. Петрозаводск 13 февраля 2001 года
№474-ЗРК

**Договор
о сотрудничестве в сфере организации
профессионального образования в Республике Карелия**

г. Петрозаводск “__” _____ 2000 г.

Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия, именуемый в дальнейшем «Департамент», в лице руководителя М.В. Анненкова и Министерство образования и по делам молодежи Республики Карелия, именуемое в дальнейшем «Министерство», в лице министра Г.А. Разбивной, заключили настоящий договор о нижеследующем.

В целях достижения наиболее полного соответствия подготовки квалифицированных рабочих кадров потребностям рынка труда, увеличения занятости молодежи и выпускников образовательных учреждений, совершенствования профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан из числа молодежи и взрослого населения стороны осуществляют следующие мероприятия.

1. Департамент:

1.1. Информировать Министерство и, через территориальные отделы занятости, подведомственные Министерству образовательные учреждения о состоянии рынка труда, о профессиях и специальностях, пользующихся наибольшим спросом у работодателей.

1.2. Вносит, при необходимости, предложения Министерству о создании образовательных учреждений, их филиалов и открытии дополнительных учебных групп по профессиональ-

ному обучению молодежи и взрослого населения из числа безработных граждан.

1.3. Совместно с Министерством производит отбор, в том числе на конкурсной основе, образовательных учреждений, на базе которых будет организовано профессиональное обучение безработных граждан по направлению территориальных отделов Департамента.

1.4. Заключает договоры с подведомственными Министерству образовательными учреждениями о профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке безработных граждан по профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда, в том числе о предоставлении образовательных услуг за счет средств Государственного фонда занятости.

1.5. Совместно с Министерством участвует в реализации международных проектов, направленных на реформирование системы профессионального обучения и повышения его качества, в том числе международного проекта “Реформа профессионального образования в северо-западном регионе России.

1.6. Оказывает подведомственным Министерству образовательным учреждениям организационно-методическую помощь, а также помощь в приобретении учебных планов и программ, методической и учебной литературы для подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан по направлению службы занятости, внедрении в 2000 году в образовательные программы выпускных учебных групп образовательных учреждений всех уровней факультативного курса “Технология поиска работы”.

1.7. Совместно с Карельским республиканским центром профориентации молодежи и психологической поддержки населения организует в городах и районах республики проведение консультационной и профориентационной работы с выпускниками общеобразовательных учреждений и молодежью, ориентирует их на получение профессии, специальности в об-

разовательных учреждениях профессионального образования, участвует в выявлении профессиональных интересов и склонностей выпускников общеобразовательных учреждений.

1.8. Принимает участие в подготовке и издании ежегодного справочника “Образовательные учреждения Республики Карелия”, обеспечивает ими городские и районные отделы занятости населения.

1.9. Организует работу территориальных отделов занятости населения по внесению предложений в органы местного самоуправления о принятии актов о квотировании рабочих мест для трудоустройства молодежи, а также организации молодежной практики, общественных работ и летних трудовых лагерей для молодежи.

1.10. Участвует в проведении совещаний с руководителями образовательных учреждений подведомственных Министерству, а также его коллегий при обсуждений вопросов, связанных с организацией профессионального обучения молодежи и взрослого населения.

2. Министерство:

2.1. Информировывает Департамент об объемах и профилях профессионального обучения молодежи в подведомственных учреждениях начального и среднего профессионального образования.

2.2. Принимает меры к обеспечению возможности получения выпускниками общеобразовательных учреждений профессионального образования всех уровней по очной форме обучения.

2.3. Координирует профориентационную работу в подведомственных общеобразовательных учреждениях, исходя из потребностей регионального и местных рынков труда, состояния и перспектив социально-экономического развития Республики Карелия, ее городов и районов.

2.4. Содействует Карельскому республиканскому центру профориентации молодежи и психологической поддержки населения в организации в марте — апреле т. г. в городах и районах республики на базе учреждений профессионального образования профориентационных мероприятий: «ярмарок профессий», «дней открытых дверей» для выпускников общеобразовательных учреждений.

2.5. Координирует деятельность подведомственных образовательных учреждений по созданию дополнительных учебных групп профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки молодежи и взрослого населения, рассматривает вопросы о создании филиалов образовательных учреждений с учётом предложений Департамента.

2.6. Информировывает Департамент о планах, условиях приема обучающихся в подведомственные образовательные учреждения профессионального образования, а также об итогах их комплектования, выпуска и трудоустройства выпускников.

2.7. Оказывает подведомственным учреждениям профессионального образования организационно-методическую помощь по включению в образовательные программы выпускных групп факультативную курса “Технология поиска работы”.

2.8. Организует работу подведомственных образовательных учреждений по приёму обучающихся, состоящих на учете в службе занятости и не имеющих профессионального образования, с учётом предложений территориальных отделов занятости населения

2.9. Предоставляет по запросу Департамента информацию о профессиях и специальностях, сроках обучения в подведомственных образовательных учреждениях для организации профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан по направлению службы занятости.

2.10. Организует работу подведомственных образовательных учреждений, осуществляющих профессиональное обуче-

ние безработных граждан, по повышению качества обучения, рациональному использованию поступивших за обучение средств фонда занятости, в том числе на создание и укрепление учебно-материальной базы, внедрение новых учебных планов и программ, передовых педагогических технологий и методик обучения безработных граждан.

2.11. Координирует деятельность подведомственных образовательных учреждений по созданию необходимых условий для профессионального образования молодежи из числа инвалидов, лиц с отклонениями в умственном, психическом и физическом развитии, а также лиц склонных к правонарушениям.

2.12. Участвует в проведении совещаний с руководителями территориальных отделов занятости населения, а также коллегий Департамента при обсуждении вопросов, связанных с организацией профессионального обучения молодежи и взрослому населению.

2.13. Представитель Министерства на постоянной основе участвует в работе конкурсной комиссии по отбору образовательных учреждений для профессионального обучения безработных граждан.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящий договор действует с момента подписания по 31 декабря 2001 г.

3.2. Подведение итогов выполнения настоящего договора с участием заинтересованных сторон проводится в декабре 2000 года и в декабре 2001 года.

*Министерство образования и по делам молодёжи
Республики Карелия _____ М. В. Анненков*

*Глава администрации муниципального образования
Республики Карелия _____ Г. А. Разбивная*

Положение о координационном совете по профессиональному образованию при Администрации области

Координационный совет (далее — совет) при Администрации области создан в целях проведения согласованной федеральной и региональной политики в сфере профессионального образования и выработки стратегии развития профессионального образования Псковской области. Основной задачей совета является координация деятельности профессиональных образовательных учреждений, комитетов, отделов, управлений области, Департамента федеральной службы занятости населения по Псковской области и работодателей в планировании и организации подготовки кадров с учетом требований рынка труда.

Совет в соответствии с вышеуказанной задачей:

- рассматривает вопросы, относящиеся к реформированию профессионального образования и обучения;
- запрашивает и получает от органов управления образованием и организаций, участвующих в формировании профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров, информацию, необходимую для осуществления возложенных на него функций,
- привлекает профессиональные образовательные учреждения, органы местного самоуправления, заинтересованные исполнительные органы государственной власти области, органы управления федерального и двойного

подчинения, общественные организации к анализу проблем и выработке предложений по вопросам, отнесенным к его компетенции;

- рассматривает вопросы обеспечения хозяйства области квалифицированными кадрами и специалистами и координирует деятельность образовательных учреждений профессионального образования по подготовке кадров в соответствии с потребностями рынка труда;
- рассматривает предложения по введению региональных компонентов профессиональных образовательных стандартов;
- рассматривает вопросы, связанные с открытием на территории области новых учреждений профессионального образования и дает заключения о целесообразности таких предложений;
- осуществляет контроль и содействия в трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования.

Состав совета утверждается распоряжением Администрации области. Совет работает на основе утверждаемого им плана. Внеплановые заседания совета могут быть созданы по решению председателя или по требованию одной трети членов совета.

Формами деятельности совета являются заседания, совещания созданных советом постоянных и временных рабочих групп.

Совет собирается и проводит заседания не реже 2-х раз в год, в том числе для утверждения плана работы на текущий год и для экспертизы результатов работы в прошедшем году.

Решения совета принимаются на его заседаниях при участии и голосовании более половины членов совета большинством голосов. Основные исполнители и приглашенные эксперты принимают участие в заседаниях с правом совещательного голоса.

В случае невозможности личного присутствия член совета может представить председателю совета или лицу, его заменяющему, в письменном виде своё мнение по пункту повестки дня. Письменное мнение учитывается при голосовании и подсчете числа голосующих по данному пункту повестки.

Заседания совета оформляются протоколами, которые подписываются председателем совета или лицом, его заменяющим.

АДМИНИСТРАЦИЯ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 19.06.98 № 432-р

О координационном совете по
профессиональному образованию
при Администрации области

В целях разработки государственной политики и стратегии развития непрерывного профессионального образования, организации профессиональной подготовки и переподготовки рабочих кадров и специалистов, координации этой работы на территории Псковской области:

1. Утвердить прилагаемые Положение о координационном совете по профессиональному образованию при Администрации области и его состав.

2. Рекомендовать главам районов, мэрам городов Пскова и Великие Луки создать аналогичные советы или иные структуры для определения прогноза перспективной потребности основных отраслей экономики в подготовке квалифицированных кадров и формирования профессионально-квалификационной структуры подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов в учреждениях профессионального образования.

Проинформировать Администрацию области о проделанной работе до 01.10.98 года.

3. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Главы Администрации области Демьяненко Ю.А.

И.о. Главы Администрации области

А.П.Колосов

**Типовой договор
о совместной деятельности по подготовке
квалифицированных рабочих между администрацией
муниципального образования и учреждением
профессионального образования**

ПУ № ____, именуемое в дальнейшем «Училище» в лице директора _____ с одной стороны, и Администрация муниципального образования _____ именуемая в дальнейшем «Администрация» в лице _____ с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора:

1.1. Стороны обязуются путем объединения усилий совместно действовать в целях успешной организации учебного процесса и качественной подготовки специалистов на взаимовыгодной основе.

2. Обязательства сторон:

2.1. Училище обязуется:

- совместно с администрацией муниципального образования проводить профориентационную работу и комплектование учебных групп по профессиям в соответствии с порядком приёма учащихся в государственные образовательные учреждения;
- осуществлять контроль за процессом обучения;

- по заявке «Администрации» организовать профессиональную подготовку квалифицированных рабочих в соответствии с государственными образовательными стандартами на основании лицензии № _____ от _____ на базе _____;
- производить оплату труда преподавателям и мастерам производственного обучения согласно заключенных контрактов, издаваемых приказов на основании положений об оплате труда, выплату стипендий и средств на питание учащихся;
- проводить итоговую аттестацию, квалификационные экзамены с присвоением специальностей;
- выдавать документы государственного образца согласно присвоенных квалификационной комиссией разрядов по данной специальности;

2.2. Администрация обязуется:

- осуществлять набор в учебные группы согласно положению;
- предоставить базу для проведения учебных занятий и берет на себя расходы по содержанию зданий и помещений;
- оказывать помощь училищу в подборе преподавателей, мастеров производственного обучения для организации учебного процесса;
- оказывать содействие в трудоустройстве на производственное обучение и практику учащихся по подготавливаемым профессиям на предприятия и организации;
- установить телефон в здании филиала училища для междугородней связи;
- выделить штатную единицу для уборки помещений филиала училища и охраны в ночное время;

- оплатить преподавателям училища командировочные расходы, связанные с выездом в филиал для проведения занятий.

3. Срок действия договора:

3.1. Настоящий договор действует с момента подписания и до « ___ » _____ 200__ г.

4. Прекращение действия договора:

4.1. Настоящий договор прекращает свое действие по истечении срока, указанного в п.3.1.

4.2. Договор, кроме того, может быть расторгнут в следующих случаях:

по инициативе одного из участников договора в случае неисполнения другим участником условий настоящего договора, но не ранее окончания курса обучения;

в иных, предусмотренных Законом, случаях.

5. Разрешение споров:

5.1. Все споры и разногласия по сути настоящего договора урегулируются между участниками путем переговоров.

5.2. В случае неурегулирования споров и разногласий путем переговоров разрешение спора производится в арбитражном суде в соответствии с действующим законодательством.

6. Юридические адреса и реквизиты сторон:

Директор ПУ _____

Глава Администрации _____

**Соглашение
о сотрудничестве и разграничении полномочий
в области образования между администрацией
муниципального образования и Министерством
образования и по делам молодежи Республики Карелия**

г. _____

«__» _____ 200_ г.

Администрация муниципального образования _____, именуемая в дальнейшем «Администрация», в лице _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, Министерство образования и по делам молодёжи Республики Карелия, именуемое в дальнейшем «Министерство», в лице министра Разбивной Г.А., действующего на основании Положения, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем.

Статья 1

Общие положения

1.1. Настоящее соглашение определяет общие принципы сотрудничества основные направления совместной деятельности, сферы ответственности и разграничение полномочий в области образования между администрацией муниципального образования _____ и государственным органом управления образованием Республики Карелия в рамках установленной законом компетенции сторон, с учетом концепции программы социально-экономического развития Республики Карелия и социо-культурных особенностей муниципального образования.

1.2. Стороны признают область образования приоритетной и строят свои отношения на принципах государственной политики в области образования, включающих в себя:

- 1) гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности. Воспитание гражданственности и любви к Родине;
- 2) единство федерального культурного и образовательного пространства. Защита и развитие системой образования национальных культур, региональных культурных традиций в условиях многонационального государства;
- 3) общедоступность образования, адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития и подготовки обучающихся, воспитанников;
- 4) светский характер образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях
- 5) обязательность основного общего образования;
- 6) демократический, государственно-общественный характер управления образованием, автономность образовательных учреждений

1.3. Стороны признают, что образовательные учреждения, находящиеся на территории муниципального образования:

осуществляют свою деятельность в соответствии с Законами Российской Федерации и Республики Карелия «Об образовании», актами органов местного самоуправления;

участвуют в реализации федеральных и республиканских программ развития образования;

самостоятельны в осуществлении образовательного процесса в соответствии с уставом образовательного учреждения, лицензией и свидетельством о государственной аккредитации; в подборе, приеме на работу и расстановке кадров; в научной, финансовой, хозяйственной и иной деятельности в пределах, установленных действующим законодательством.

Статья 2

Цели и задачи совместной деятельности.

Целью совместной деятельности сторон, в рамках настоящего соглашения, является объединение всех уровней управления образованием для эффективного развития системы образования Республики Карелия. Задачами совместной деятельности в рамках данного соглашения являются:

1. Создание необходимых условий для реализации государственной политики в области образования.
2. Обеспечение исполнения законодательства Российской Федерации, Республики Карелия в области образования и молодежной политики.
3. Координация деятельности государственных и муниципальных учреждений, осуществляющих управленческие и иные функции в различных сферах деятельности для развития системы образования Республики Карелия.
4. Обеспечение защиты прав и законных интересов участников образовательного процесса.
5. Создание условий для консолидации средств на укрепление и развитие материально-технической базы образовательных учреждений Республики Карелия.

Статья 3

Основные направления (содержание) совместной деятельности

3.1. В рамках настоящего соглашения стороны осуществляют совместные мероприятия, направленные на:

- сохранение и развитие системы муниципального образования;
- организацию духовно-нравственного, патриотического воспитания детей и молодёжи;
- организацию отдыха и оздоровления детей и молодёжи в каникулярный период;

- улучшение организации питания обучающихся (воспитанников) государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- реализацию целевых программ по развитию сельской школы, непрерывного профессионального образования, национальной школы, информатизации;
- подготовку, в том числе целевую, переподготовку, повышение квалификации педагогических кадров;
- организацию региональной системы обеспечения учебной литературой в условиях вариативного образования;
- разработку и внедрение системы контроля за качеством образования в муниципальных образовательных учреждениях;
- сохранение и развитие муниципальной системы дошкольного образования;
- создание в муниципальных образовательных учреждениях попечительских советов, иных форм самоуправления;
- привлечение внебюджетных средств на обеспечение образовательного процесса в муниципальных образовательных учреждениях;

3.2. Стороны планируют и осуществляют свою деятельность в рамках настоящего соглашения на основе ежегодно принимаемой программы совместных мероприятий в области образования и молодёжной политики.

3.3. Программа разрабатывается сторонами при формировании соответствующего бюджета (республиканского, местного) на предстоящий год и утверждается не позднее чем через месяц по принятию бюджетов.

Статья 4

Разграничение полномочий между участниками соглашения при осуществлении совместной деятельности

4.1. При осуществлении, предусмотренной настоящим соглашением деятельности стороны действуют в рамках своей, установленной законом компетенции.

4.2. Полномочия сторон определяются действующими актами — Уставом муниципального образования, Положением о Министерстве образования и по делам молодёжи Республики Карелия, иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, актами органа местного самоуправления.

4.3. Реализуя свои полномочия при осуществлении совместной деятельности, — Министерство:

- Организует разработку и реализацию республиканской программы развития образования Республики Карелия, с учётом национальных, социально-экономических, культурных особенностей муниципального образования.
- Содействует разработке и реализации программы развития образования муниципального образования на основе концепции (программы) развития образования Республики Карелия, других целевых программ с учетом национальных, социально-экономических, культурных, демографических, экологических и других особенностей района.
- Осуществляет лицензирование образовательных учреждений всех типов и видов на территории муниципального образования, за исключением лицензирования по программам высшего и послевузовского профессионального образования и лицензирования муниципальных образовательных учреждений;
- Поручает лицензирование муниципальных образовательных учреждений муниципального образования муниципальному органу управления образованием, оставляя за собой право контроля лицензированных образовательных учреждений и соблюдения установленного порядка лицензирования;

- Осуществляет аттестацию образовательных учреждений всех типов и видов, находящихся на территории муниципального образования, за исключением образовательных учреждений, аттестация которых находится в компетенции федерального органа управления образованием и аттестация которых осуществляется местным органом управления образованием по поручению Министерства образования и по делам молодежи Республики Карелия.
- Поручает аттестацию муниципальных образовательных учреждений муниципальному органу управления образованием;

Осуществляет финансирование мероприятий, предусмотренных программой совместных мероприятий в области образования и молодёжной политики, целевыми республиканскими программами, муниципальных образовательных учреждений, в пределах средств предусмотренных в республиканском (Республики Карелия) бюджете на данные цели;

Осуществляет информационное и методическое обеспечение муниципального органа управления образованием по вопросам деятельности муниципальных образовательных учреждений;

Оказывает содействие Администрации (муниципальному органу управления образованием) в материально-техническом обеспечении муниципальных образовательных учреждений.

– Организует разработку проектов нормативных и законодательных актов, направленных на поддержку и развитие системы образования.

Администрация:

– Разрабатывает и реализует программу развития образования муниципального образования на основе республиканской программы развития образования;

– Обеспечивает муниципальные образовательные учреждения оперативной информацией по вопросам их деятельности;

Осуществляет лицензирование и аттестацию муниципальных образовательных учреждений всех типов и видов (по по-

ручению Министерства), своевременно, по соответствующему запросу, представляет в Министерство информацию по данной деятельности.

- Содействуют созданию условий для инновационной и экспериментальной деятельности образовательных учреждений на территории муниципального образования;
- Изучает и анализирует деятельность муниципальных образовательных учреждений, формирует систему непрерывного образования;
- Обеспечивает участие муниципальных образовательных учреждений в республиканских мероприятиях;

Осуществляет финансирование мероприятий, предусмотренных программой совместных мероприятий в области образования и молодёжной политики, в пределах средств, предусмотренных в муниципальном бюджете на данные цели.

4.4. Участие сторон в проведении конкретных мероприятий определяется разрабатываемой и утверждаемой совместно программой совместных мероприятий (п. 3.2. Соглашения), а также договорами (соглашениями), заключаемыми в рамках настоящего соглашения.

4.5. Исполнение настоящего соглашения от имени Администрации осуществляет муниципальный орган управления образованием — Районный отдел образования, в пределах делегированных полномочий.

Статья 5

Срок действия соглашения

5.1. Настоящее соглашение заключено сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания.

5.2. По окончании срока действия настоящего Соглашения оно продлевается на следующие три года, если ни одна из сторон не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия не заявила о его пересмотре или расторжении.

5.3. Настоящее соглашение подписано в г. Петрозаводске «__» декабря 200_ г. в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон.

Подписи сторон

*Министерство образования и по делам молодёжи
Республики Карелия _____ Г.А. Разбивная*

*Глава администрации муниципального образования
Республики Карелия _____*

**О разграничении компетенций в области
профессионального образования**

Распоряжение
Администрации Новгородской области
от 12.11.99

№ 663-пр

**О ПОРУЧЕНИИ АДМИНИСТРАЦИЯМ ВЕЛИКОГО
НОВГОРОДА, НОВГОРОДСКОГО И ПАРФИНСКОГО
РАЙОНОВ.**

В соответствии с п. 3 ст. 25 и п. 3 ст. 214 Гражданского кодекса Российской Федерации и в целях обеспечения эффективного функционирования государственных учреждений начального профессионального образования, расположенных на территориях Великого Новгорода, Новгородского и Парфинского районов, учитывая согласие Администрации Великого Новгорода, Новгородского и Парфинского районов:

1. Поручить Администрациям Великого Новгорода, Новгородского и Парфинского районов осуществлять от имени области следующие полномочия:

1.1. Назначение и освобождение руководителей учреждений начального профессионального образования, расположенных на территориях Великого Новгорода, Новгородского и Парфинского районов (далее по тексту учреждения начального профессионального образования), если иное не предусмотрено Уставом учреждения.

1.2. Издание нормативных документов по полномочиям учредителей, кроме вопросов ликвидации и реорганизации учреждений начального профессионального образования

1.3. Контроль за целевым использованием зданий, помещений иных объектов, переданных в оперативное управление учреждений начального профессионального образования, за исключением имущества находящегося у Шимского филиала государственного образовательного учреждения «Профессиональное училище № 26»

1.4. Финансирование с 1 января 2000 года учреждений начального профессионального образования, за исключением Шимского филиала государственного образовательного учреждения «Профессиональное училище № 26» и филиалов государственных образовательных учреждений «Профессиональное училище № 14» и «Профессиональное училище № 26» при учреждении исполнения наказаний, за счет средств, переданных при формировании областного бюджета и показателей межбюджетных отношений соответствующим местным бюджетам, и осуществление контроля за их использованием.

2. Комитету образования области утвердить в установленном порядке общие контрольные цифры приема (расчетные показатели) по системе начального профессионального образования по Великому Новгороду, Новгородскому и Парфинскому районам и согласовывать учебные планы учреждений начального профессионального образования со сроком обучения год и более.

1. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИТЕТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ:

1. Осуществляет федеральную и региональную политику
2. Разрабатывает проекты нормативных актов
3. Контролирует исполнение государственных стандартов

4. Открывает, реорганизует: ликвидирует ПОУ по согласованию с Администрацией городов и районов
5. Проводит аттестацию и государственную аккредитацию ПОУ
6. Устанавливает региональные стандарты
7. Устанавливает дополнительные к федеральным требованиям в части оснащенности учебного процесса
8. Осуществляет научно-методическое обеспечение профессионального образования
9. Координирует межотраслевую и межрайонную подготовку кадров (в т.ч. детей-сирот и УО)
10. Формирует прогноз по развитию профессионального образования, контрольные цифры по приему и выпуску
11. Осуществляет координацию, интеграционные, кооперативные связи между образовательными учреждениями
12. Лицензирует учреждения начального профессионального образования
13. Финансирует учреждения начального профессионального образования
14. Назначает руководителей образовательных учреждений (по согласованию с органами местного самоуправления)
15. рецензирует и утверждает учебные планы и программы ПУ и ПЛ

2 КОМПЕТЕНЦИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ:

1. Организуют совместно с УНПО профессиональную подготовку учащихся в образовательных школах (курс «Технология»);

2. Разрабатывают и реализуют совместно с профессиональными образовательными учреждениями, предпринимателями города (района), службами занятости и другими заинтересованными организациями целевые программы по профессиональному образованию;
3. Координируют взаимодействие ПОУ с работодателями;
4. Вносят предложения в комитете образования области по созданию, реорганизации и ликвидации профессиональных образовательных учреждений своей территории;
5. Готовят предложения по комплектованию сети учреждений профессионального образования, формирует заказ по приему численности учащихся, перечню профессий и специальностей с учетом развития экономики города, района и предложений заказчик — работодателя;
6. Осуществляют политику ранней профессиональной подготовки школьников в рамках довузовского образования;
7. Проводят оценку и анализ эффективности профессионального образования на территории с участием комитета образования области.

Договор между Государственным образовательным учреждением начального профессионального образования _____ г. Мурманска и ОАО «Мурманское морское пароходство» о сотрудничестве в рамках целевой подготовки рабочих кадров плавсостава.

Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования _____ г. Мурманска, именуемый в дальнейшем «ПЛ б», в лице директора _____, действующего на основании _____, с одной стороны, и ОАО «Мурманское морское пароходство», именуемое в. дальнейшем «ММП», в лице заместителя генерального директора — директора Департамента социальной политики _____, действующего на основании доверенности № ____., с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Предмет Договора.

1.1. Стороны, действуя в интересах социально-экономического развития Мурманской области, в рамках программы администрации Мурманской области «Кадровое обеспечение стратегии экономического развития Мурманской области на период до 2015г.», совместно обеспечивают условия подготовки квалифицированных рабочих кадров плавсостава (далее по тексту — Студенты) для работы на судах ММП по направлениям:

- электрик судовой 1 класса,
- моторист (машинист) 1 класса — токарь 3 разряда,
- моторист (машинист) 1 класса — газосварщик

2. Общие положения.

2.1. Продолжительность рабочего дня студентов при прохождении практического обучения в ММП составляет для студентов в возрасте от 16 до 18 лет не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), в возрасте от 18 лет и старше не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

2.2. Направление студентов на суда ММП производится только в порту Мурманск.

3. Права и обязанности.

3.1. Образовательное учреждение _____

3.1.1. обеспечивает набор в целевые учебные группы по вышеуказанным направлениям студентов, соответствующих следующим критериям:

- не имеющих медицинских противопоказаний для работы в море;
- не подлежащих воинскому призыву либо прошедших действительную военную службу в армии

3.1.2. обеспечивает условия для освоения студентами основной образовательной программы по избранному направлению в соответствии с государственным и ведомственным образовательным стандартом;

3.1.3 обеспечивает корректировку содержания основной образовательной программы в рамках государственного и ведомственного образовательного стандарта по согласованию с ММП;

3.1.4 разрабатывает и утверждает самостоятельно документы, регламентирующие организацию практического обучения студентов, с учетом специфики подготовки специалистов в соответствии с государственным и ведомственным образовательным стандартом к организации обучения;

3.1.5. согласовывает ежегодно до 01 декабря текущего года с ММП количество студентов для прохождения практического обучения и график его проведения.

3.1.6. производит почасовую оплату труда сотрудников ММП, привлекаемых на контрактной основе для реализации учебного плана по вышеуказанным направлениям;

3.1.7. предоставляет ММП для согласования программу практического обучения за месяц до его начала;

3.1.8. предоставляет список студентов, направляемых на практическое обучение не позднее, чем за неделю до его начала;

3.1.9. обеспечивает прохождение студентами до начала практического обучения медицинской комиссии;

3.1.10. обеспечивает соблюдение студентами трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, обязательных для работников ММП;

3.1.11. возмещает расходы на репатриацию студентов в случае задержек на судне сверх планового времени по уважительной причине — изменение рейсового задания фрахтователем, задержки в портах не по вине ММП и любые форс-мажорные обстоятельства;

3.1.12 возмещает расходы в иностранном порту в случае болезни студента на борту судна;

3.1.13. снабжает студентов рабочей одеждой и обувью;

3.1.14. обеспечивает оформление всей необходимой документации при распределении студентов выпускников на работу в ММП — медкомиссия, визирование, документы, необходимые для работы в море по вышеуказанным направлениям;

3.1.15. принимает участие в расследовании комиссией ММП несчастных случаев, происшедших со студентами, в соответствии с ТрК РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития РФ №73 от 24.10.2002г.

3.2. ММП:

3.2.1. оказывает психофизиологическое сопровождение отбора студентов в целевые учебные группы на толерантность

к неблагоприятным факторам профессиональной деятельности и специфике морского труда через психофизиологическую экспертизу (соответствующее тестирование);

3.2.2. оказывает кадровую поддержку высококвалифицированными специалистами для реализации учебного плана по вышеуказанным направлениям;

3.2.3. предоставляет места на судах ММП для прохождения учебной плавательной практики на время, определенное утвержденным учебным планом по вышеуказанным направлениям для закрепления теоретического материала, формирования профессиональных практических навыков у учащихся при согласованных сроках и количестве;

3.2.4. обеспечивает студентам условия безопасной работы на каждом рабочем месте. Проводит обязательные инструктажи по охране труда;

3.2.5. обеспечивает студентов питанием по судовым нормам, установленным ММП в период нахождения на судне;

3.2.6. обеспечивает прохождение обязательной начальной подготовки по вопросам безопасности и инструктажу согласно главе VI (ПДМНВ 78\95);

3.2.7. назначает руководителя практики из числа наиболее опытных специалистов по вышеуказанным направлениям;

3.2.8. расследует несчастные случаи, происшедшие в ММП со студентами во время прохождения практики совместно с представителями образовательного учреждения в соответствии с ТрК РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития РФ №73 от 24.10.2002г.

3.2.9. принимает все меры для обеспечения прибытия студентов в образовательное учреждение / базовый порт после окончания практики, к началу занятий, за исключением задержек на судне студентов сверх планового времени без уважительной причины.

3.2.10. снабжает в случае необходимости студентов всей необходимой защитной

спецодеждой за счет образовательного учреждения путем выставления счета — фактуры на сумму затраченных средств;

3.2.11. гарантирует выпускнику целевой группы трудоустройство при успешном:

– усвоении основной образовательной программы по избранному направлению, прохождении психофизиологической экспертизы,

– прохождении медицинского осмотра (медкомиссии) в соответствующем медицинском учреждении, прохождении плавательной практики на судах Пароходства,

– получении полного пакета документов для работы в море по соответствующему направлению.

4. Ответственность сторон.

4.1. Стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязательств по настоящему Договору в соответствии с действующим законодательством.

5. Разрешение споров.

5.1. Все споры и разногласия между сторонами по настоящему Договору, если они не будут разрешены путем переговоров, подлежат разрешению в Арбитражном суде Мурманской области.

6. Форс — Мажор

6.1. Под форс-мажорными обстоятельствами понимаются события, за возникновение которых стороны не отвечают, и оказывать влияние, на которые не имеют возможности, в том числе: стихийные бедствия, военные действия, акты государственных органов нормативного характера, делающие невозможным для сторон исполнение обязательств по Договору и т.п.

6.2. Сторона, не имеющая возможности выполнить свои обязательства вследствие наступления форс-мажорных обстоятельств, обязана немедленно письменно уведомить другую сторону о случившемся с подробным описанием создавшихся условий.

7. Срок действия Договора и прочие условия.

7.1. Договор вступает в силу с _____ и действует до _____.

7.2. Каждая из сторон вправе расторгнуть настоящий Договор, письменно уведомив о своем намерении другую сторону за месяц до даты предполагаемого расторжения. При этом обе стороны принимают меры по завершению прохождения практики студентов.

7.3. Изменения и дополнения Договора совершаются в письменном виде и подписываются сторонами.

7.4. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, которые находятся по одному у сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

8. Юридические адреса и реквизиты сторон

**Договор
о возмездном оказании услуг**

г. Псков

« ___ » _____ 200__ г

Профессиональное училище № 7 г. Пскова, именуемое в дальнейшем (ПУ-7), в лице директора Бельгесова С.Н., действующего на основании Устава с одной стороны и _____, именуемое в дальнейшем «Предприятие», в лице _____, действующего на основании Устава с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Настоящий договор регулирует отношения ПУ-7 с «Предприятием» по организации курсов профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих «Предприятия» на базе ПУ-7

2. ОБЯЗАННОСТИ ПУ-7

2.1. ПУ-7 обязуется подготовить специалистов из числа направленных на обучение граждан, согласно учебному плану.

2.2. ПУ-7 после окончания обучения выдает документ, установленного образца о получении специальности и присвоении разряда.

2.3. Направлять учащихся для прохождения производственной практики и производственного обучения по специальностям ПУ-7 и в количестве необходимом «Предприятию».

2.4. Организовывать курсовую подготовку и курсы повышения квалификации рабочих по специальностям профиля ПУ -7, востребованным «Предприятием»

2.5. Подготовку осуществлять с учетом требования «Предприятия» и достижения науки, техники и технологии, передовых методов организации труда .

2.6. Осуществлять производственное обучение и производственную практику в соответствии с Положением о производственной практике и производственном обучении.

2.7. Привлекать по необходимости для преподавательской деятельности в ПУ-7 специалистов предприятия.

2.8. Привлекать специалистов «Предприятия» к профориентационной работе среди учащихся школ и неработающей молодежи.

3. ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. «Предприятие» обязуется направлять на курсы своих рабочих для профессиональной подготовки и повышения квалификации.

3.2. Предоставлять для организации профессионального обучения и производственной практики рабочие места, соответствующие требованиям квалификационной характеристики.

3.3. «Предприятие» обязуется, по мере необходимости направлять рабочих на курсы повышения квалификации и курсовую подготовку и оплачивать дополнительные образовательные услуги согласно сметам.

3.4. «Предприятие» обязуется проводить совместно с ПУ-7 профориентационную работу с учащимися школ и неработающей молодежью.

3.5. «Предприятие» обязуется участвовать в обновлении и поддержании материально-технической базы ПУ-7 в виде оборудования, инструмента, материалов.

3.6. «Предприятие» обязуется принимать участие в ремонте оборудования ПУ-7 силами ремонтных бригад «Предприятия»

3.7. Предоставлять рабочие места учащимся, успешно закончившим ПУ-7 заключив с ними Ученический договор.

3.8. Создать Фонд для поддержки ПУ-7 по оплате труда мастеров и преподавателей.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

4.1. Договор вступает в силу с момента его подписания.

4.2. Срок действия договора

4.3. По инициативе одной из сторон договор может быть расторгнут при условии предупреждения другую сторону не менее, чем за месяц.

4.4. Все спорные вопросы решаются в установленном законодательством порядке.

4. АДРЕСА, РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Договор
о целевой контрактной подготовке специалиста
с высшим профессиональным образованием в
Петрозаводском государственном университете

г. _____

« ____ » _____ 200_ г.

В соответствии с Постановлением Правительства Республики Карелия № 178-П от 27.06.2000 г. «Об организации целевого приема выпускников общеобразовательных учреждений Республики Карелия в учреждения высшего и среднего профессионального образования в 2000 году» Петрозаводский Государственный Университет Министерства образования Российской Федерации, именуемый в дальнейшем «ВУЗ», действующий на основании Устава, в лице ректора Васильева Виктора Николаевича, Администрация муниципального образования, действующая на основании Устава, именуемая в дальнейшем «Администрация» в лице Главы (ФИО) и гражданин (гражданка), именуемый (-ая) в дальнейшем «Студент» (ФИО) родившийся в _____, проживающий по адресу: _____, _____, паспорт серия _____ № _____, выдан (кем, когда) _____, зачислен на факультет _____, специальность _____, приказ № _____ от _____, _____, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора.

Предметом настоящего договора является организация подготовки специалиста по программам высшего профессионального образования в Петрозаводском государственном университете на условиях целевой контрактной подготовки

2. Обязательства сторон.

2.1 . Администрация:

2.1.1. Направляет абитуриента, прошедшего конкурсный отбор, на обучение в вуз на условиях целевой контрактной подготовки.

2.1.2. Осуществляет контроль за обучением студента.

2.1.3. Подбирает работодателя для заключения контракта по трудоустройству выпускника учреждения высшего профессионального образования, вносит предложения по работодателю не позднее 6 месяцев до окончания срока обучения студента.

2.1.4. Контролирует условия выполнения контракта между «Студентом» и работодателем.

2.2. «ВУЗ»:

2.2.1. Организует прием абитуриента по отдельному конкурсу среди выпускников школ района (города) _____.

2.2.2. Зачисляет в «Вуз» студента, прошедшего по конкурсу среди абитуриентов района (города) _____, принимаемых на условиях целевой контрактной подготовки на выделенные вузом целевые места.

2.2.3. Обеспечивает качественную подготовку «Студента» по программам и учебному плану названной специальности в соответствии с Государственным образовательным стандартом.

2.2.4. Выплачивает студенту стипендию в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

2.2.5. Обеспечивает «Студента» на время обучения учебно-методической литературой, имеющейся в фондах научной библиотеки университета

2.3. «Студент»:

2.3.1 .Успешно осваивает в полном объеме программу высшего профессионального образования по специальности в соответствии с утвержденным учебным планом.

2.3.2. Соблюдает Устав университета, правила внутреннего распорядка.

2.3.3. Заключает не позднее трех месяцев до завершения учебы Контракт с работодателем, предложенным Администрацией местного самоуправления.

2.3.4 .В случае отказа без уважительной причины от заключения контракта с работодателем, предложенным Администрацией местного самоуправления, возмещает в полном объеме затраты республиканского бюджета на обучение в вузе и другие меры материальной поддержки.

3. Прочие условия:

3.1. Споры, возникшие между сторонами, разрешаются в установленном порядке.

3.2. Договор составлен в трех экземплярах, хранится по одному экземпляру у каждой из сторон.

3.3. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до полного выполнения обязательств всеми сторонами.

3.4. Согласие родителей на заключение договора прилагается/не прилагается (ненужное зачеркнуть).

*Ректор Петрозаводского государственного
университета*

_____ *В.Н. Васильев*

М.П.

Глава муниципального образования

(ФИО главы)

М.П.

Студент

(ФИО студента)

«Согласовано»:

*Министр образования и по делам молодежи Р
еспублики Карелия _____ Г.А. Разбивная*

М.П.

СОГЛАСИЕ

на заключение договора о целевой контрактной подготовке специалиста с высшим профессиональным образованием в Петрозаводском государственном университете

Мы, родители абитуриента

отец:

паспорт: серия _____ № _____,
выданный _____

мать:

паспорт: серия _____ № _____,
выданный _____

проживающие по адресу:

телефон: _____,

даем добровольное согласие на заключение нашим (-ей) сыном, дочерью (необходимое подчеркнуть) договора № _____ от « ____ » _____ 200__ г. «О целевой контрактной подготовке специалиста с высшим профессиональным образованием в Петрозаводском государственном университете».

С условиями вышеуказанного договора ознакомлен (-ы).

Отец: _____ (_____)
Подпись _____ ФИО _____

Мать: _____ (_____)
Подпись _____ ФИО _____

Дата: « ____ » _____ 200__ года

ПРИМЕЧАНИЕ: В случае неполного состава семьи или наличии официального развода настоящий документ заполняется одним из родителей, на чьем иждивении студент находится.

**Соглашение
о целевой подготовке квалифицированных рабочих**

г. Мурманск

« ____ » _____ 200__ г.

Комитет по образованию Мурманской области в лице председателя Костюкевича Василия Филипповича, действующего на основании Устава Мурманской области, именуемое в дальнейшем КО МО, предприятие ОАО «Мурманская судовой верфь-СДП», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Храпова Владимира Евгеньевича, действующего на основании Устава предприятия и учреждение начального профессионального образования профессиональное училище № 12 в лице директора Рекуна Николая Павловича, действующего на основании Устава учреждения НПО, именуемое в дальнейшем УНПО, руководствуясь Законом Российской Федерации от 13 января 1996г. № 12-ФЗ «Об образовании», Типовым положением об учреждении начального профессионального образования (постановление Правительства Российской Федерации от 05.06.94 № 6650), заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет Соглашения

Стороны принимают на себя совместные обязательства:

1.1. Реализовать целевую подготовку квалифицированных рабочих и специалистов с целью удовлетворения потребности Работодателя в работниках необходимых профессий, специальностей, квалификаций в соответствии с приложением № 1 настоящего Соглашения.

1.2. Реализовать права обучающихся УНПО по трудоустройству в соответствии с полученной квалификацией.

2. Обязательства КО МО:

2.1. Обеспечивает в установленном порядке лицензирование, аттестацию и аккредитацию образовательной деятельности учреждения начального профессионального образования.

2.2. Оказывает финансовую помощь учреждению начального профессионального образования с целью развития его материально-технической базы, введения новых профессий, специальностей, специализаций.

2.3. Организует назначение именных стипендий и премий обучающимся, показавшим особые успехи в учении.

2.4. Организует аттестацию руководящих и педагогических работников учреждения начального профессионального образования на первую и высшую квалификационные категории.

2.5. Организует награждение и поощрение наиболее отличившихся работников учреждения начального профессионального образования.

2.6. Устанавливает дополнительные льготы, виды и нормы материального обеспечения обучающихся, воспитанников и педагогических работников учреждения.

3. Обязательства Работодателя

3.1. Ежегодно дает заявку учреждению НПО на подготовку квалифицированных рабочих кадров.

3.2. Организует производственную практику и необходимые стажировки обучающихся в соответствии с учебным планом.

3.3. Создает и несет ответственность за безопасные условия производственной практики обучающихся в соответствии с правилами, нормами по охране труда и требованиями, предъявляемыми к профессиональному образованию обучающихся.

3.4. Выдает обучающимся во временное пользование (на период производственной практики) за счет производства специальную одежду, специальную обувь, другие средства индивидуальной защиты, предусмотренные для рабочих соответствующих профессий. Обеспечивает спецпитанием по нормам, предусмотренным для рабочих соответствующих профессий.

3.5. Назначает и закрепляет за обучающимися руководителей практики. Руководители практики обеспечивают обучающихся технической документацией, знакомят с техникой и технологией производства.

3.6. Передает, при необходимости, свое имущество (оборудование, машины, механизмы, транспортные средства, другую технику, запасные части для их ремонта, горюче-смазочные материалы) не задействованное в производстве, в безвозмездное пользование образовательному учреждению.

3.7. Вносит предложения о совершенствовании содержания и организации образовательного процесса по соответствующим профессиям.

3.8. Оказывает материальную поддержку учреждению НПО, в том числе с целью создания учебно-материальных условий для качественной реализации образовательного процесса.

3.9. Принимает обучающихся на работу по завершению обучения согласно п. 1.1 настоящего соглашения.

4. Обязательства УНПО

4.1. Обеспечивает условия для освоения обучающимися основной образовательной программы по избранной профессии в соответствии с государственным образовательным стандартом.

4.2. Создает условия для изучения дополнительных дисциплин сверх государственного образовательного стандарта по дополнительному соглашению с Работодателем.

4.3. Выплачивает обучающимся в рамках целевой подготовки специалистам государственную стипендию и социаль-

ные льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Осуществляет по дополнительному соглашению подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Работодателя.

4.5. Рассматривает предложения Работодателя о совершенствовании содержания и организации образовательного процесса по соответствующим профессиям.

4.6. Формирует аттестационные комиссии для проведения квалификационных испытаний и итоговой аттестации обучающихся с участием работников Работодателя.

4.7. Направляет обучающихся к Работодателю для прохождения производственной практики в соответствии с отдельным договором.

4.8. Обеспечивает предварительную профессиональную подготовку обучающихся, изучение и соблюдение ими правил технической экспедиции производственного оборудования, правил охраны труда, противопожарной безопасности и других норм и правил, действующих у Работодателя перед направлением на производственную практику.

4.9. Определяет кандидатуры обучающихся, показавших особые успехи в учении, на именные стипендии и премии.

4.10. Организует и обеспечивает проведение конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся с привлечением работников Работодателя в качестве членов жюри.

4.11. Организует направление обучающихся в распоряжение Работодателя по завершению обучения согласно полученной от Работодателя заявки.

5. Ответственность сторон

5.1. Договаривающиеся стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Споры, возникающие между сторонами, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

6. Прочие условия

6.1. Соглашение вступает в силу с момента зачисления обучающихся, принятых в УНПО по заявке Работодателя на подготовку квалифицированных рабочих.

6.2. Соглашение действует до момента трудоустройства выпускников, подготовленных УНПО по заявке Работодателя.

6.3. В ходе исполнения Соглашения в него могут быть внесены дополнительные условия по письменному согласию всех сторон.

6.4. Соглашение составлено в 3-х экземплярах, по одному — для каждой из сторон.

7. Подписи сторон

Рекомендации совместного совещания Совета Клуба работодателей и директоров средних школ г. Острова и Островского района по теме: «Совершенствование системы подготовки кадров для местного рынка труда».

Что нужно предпринять для улучшения системы подготовки кадров в районе, их приближения к реальным потребностям экономики.

1. Определить кадровую потребность предприятий, для чего дать качественную и количественную оценку кадровых ресурсов, согласно отраслевых прогнозов и в соответствии с принятой концепцией экономического развития.
2. Разработать механизм координации действий образовательных учреждений работодателей и службы занятости в организации подготовки кадров для местного рынка труда.
3. Создать для укрепления материально-технической базы ПУ №11 специальный фонд поддержки работодателями профессионального образования.
4. Расширить практику контрактной системы подготовки кадров, позволяющую содействовать трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений и удовлетворению потребности работодателей в кадрах.
5. Предусмотреть в учебно-воспитательном процессе школ ознакомление школьников с основами профессионального самоопределения.
6. Вести профессиональную подготовку кадров с учетом тенденций развития регионального и местного рынков

труда и предполагаемой востребованности профессий в ближайшие 5 лет.

7. Предусмотреть возможность корректировки учебных программ ПУ №11 с учетом требований местных работодателей к уровню теоретической и практической подготовки кадров.

Достичь результата можно только совместными скоординированными усилиями всех участников процесса формирования спроса и предложения рабочей силы.

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ОСТРОВА И ОСТРОВСКОГО РАЙОНА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 14.03.2003 г. № 113-р

г. Остров

О совершенствовании системы подготовки
кадров для рынка труда г. Острова и
Островского района

В соответствии со ст. 20 Устава муниципального образования город Остров и Островский район от 13.08.96г. с изменениями и Дополнениями, в целях совершенствования) системы подготовки кадров и развития экономики г. Острова и района с учетом рекомендаций совета клуба работодателей от 26.02.03 г.:

1. Комитету экономики (Егоров А. А.) в целях укрепления материально-технической базы ПУ № II разработать положение и создать специальный фонд поддержки работодателями профессионального образования в г. Острове и Островском районе в срок до 30.04.03 г.

1.1. Ежегодно анализировать и определять количественную и качественную потребность кадровых ресурсов, согласно отраслевых прогнозов и в соответствии с концепцией экономического развития г. Острова и района.

1.2. Ежегодно в апреле месяце доводить до управления образования и школ города Острова и района план-задание подготовки кадров на базе ПУ № 11.

2. Управлению образования (Аббасова С. А.) ввести с 1 сентября 2003г. четырехлетний (с 8 по 11 кл.) курс «Основы профессионального самоопределения» в школах г. Острова и Островского района с использованием времени классных часов

и факультативов с привлечением классных руководителей, психологов и социальных педагогов.

2.1. Разработать 16 часовую программу курса “Основы профессионального самоопределения” и согласовать его с районным центром занятости населения и администрацией ПУ № 11, представить в срок до 30.04.03 г. заместителю главы г. Острова и Островского района Рулеву В.Д.

3. Островскому районному центру занятости населения (Иванов И.И.) принять активное участие в реализации данного курса путем направления своих специалистов для проведения занятий согласно централизованных заявок управления образования

4. Администрации ПУ № 11 (Калиненко М.И.) предусматривать возможность корректировки учебных программ с учетом требований местных работодателей к уровню теоретической и практической подготовки кадров.

5. Работодателям всех форм собственности ввести в практику контрактную систему подготовки кадров, позволяющую содействовать трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений и удовлетворения потребностей в кадрах в г. Острове и районе.

6. Редактору газеты «Островские вести» (Дервянко С.П.) ежеквартально освещать проблемы и вопросы подготовки кадров, их потребности в экономике и социальной сфере г. Острова и района.

Данное распоряжение опубликовать в газете в срок до 20.03.03г.

7. Контроль и координацию исполнения данного распоряжения возложить на заместителя главы г.Острова и Островского района В.Д. Рулева.

Глава города Острова и Островского района А.Н.Афанасьев

Договор
по профессиональному обучению подростков г. Гатчина
с незаконченным основным образованием (6-8 классов)

25 июня 2001 года

г. Гатчина

Администрация г. Гатчина в лице заведующего ГОРОНО Астахова Александра Ивановича, именуемое в дальнейшем «Администрация», с одной стороны и профессиональное училище № 13 г. Гатчина, в лице директора Чигадаева С.В., именуемое в дальнейшем «Училище», с другой стороны, на основании постановления главы администрации г. Гатчина № 398 от 06 июня 2000г. заключили договор о нижеследующем:

1. Обязанности профессионального училища:

Училище обязуется:

1.1. Скомплектовать группы подростков с незаконченным основным образованием (6-8 кл.), направленным через Комиссию по делам несовершеннолетних в количестве 20 человек до 01.09.2001г.

1.2. С 01.09.2001г. начать обучение группы без получения образования по специальности мастер общестроительных работ, каменщик.

1.3. Срок обучения группы — 2 года.

1.4. По окончании обучения учащиеся, успешно освоившие учебный материал, получают свидетельство о квалификации по данной профессии.

1.5. Училище оставляет за собой право, в случае недисциплинированности и неуспеваемости отдельных учащихся,

применять административные меры (включая досрочный выпуск с соответствующим разрядом по выбранной профессии) вплоть до отчисления по согласованию с комиссией по делам несовершеннолетних при администрации г. Гатчина.

2. Обязанности администрации:

Администрация обязуется:

2.1. Производить финансирование учебно-воспитательного процесса и профессиональной подготовки учащихся группы по количественному составу из расчета затрат денежных средств 100 руб. на одного человека в месяц. С учетом надбавки на уч-ся, обучающихся в группе коррекции.

2.2. Перечисление денежных средств производится ежемесячно на текущий счет училища 40503810700002000020 МРКЦ г. Гатчина МФО 181242. С предоплатой по текущему месяцу, с учетом индексации существенных денежных затрат на одного учащегося в месяц.

2.3. Содействовать в трудоустройстве выпускников через Центр занятости.

3. Срок и условия действия договора:

3.1. Срок действия договора 2 года с момента подписания.

3.2. Споры по договору разрешаются в установленном законном порядке в органах арбитража или суда.

3.3. Настоящий договор составлен в двух экземплярах и имеет равную юридическую силу. Договор вступает в силу с момента подписания.

Юридические адреса сторон:

Администрация

Училище

**Положение
о Совете по кадровой политике и образованию при
Комитете по сельскому хозяйству Ленинградской
области³¹**

Совет образовательных учреждений аграрного профиля организуется при Комитете по сельскому хозяйству Правительства Ленинградской области.

В его состав входят все действующие на территории Ленинградской области образовательные учреждения аграрного профиля.

Цели и задачи Совета.

1. Целями и задачами Совета являются:

- координация деятельности образовательных учреждений аграрного профиля и сельхозпредприятий по всемерному содействию, подъему и развитию агропромышленного комплекса Ленинградской области путем образования кадров и повышения их квалификации;
- ускорение внедрения достижений науки и передовой практики в аграрное производство путем приоритетной профессиональной переподготовки и повышения квалификации аграрных кадров, подготовки высококвалифицированных специалистов;

³¹ Положение о Совете по кадровой политике и образованию при Комитете по сельскому хозяйству Ленинградской области утверждено Приказом Председателя Комитета №5 от 22.01.2001г. и согласовано с Председателем комитета общего и профессионального образования Правительства Ленинградской области 22.01.2001

- содействие эффективному использованию творческого потенциала ученых, укреплению и рациональному использованию материально-технической базы образовательных учреждений.

2. Основными задачами Совета являются:

- объединение учреждений и предприятий по общности задач и коллективное регулирование взаимоотношений между ними;
- совместное выполнение учебной программы, программы переподготовки специалистов аграрного профиля, организации получения практических навыков у студентов всех специальностей, подготовка высококвалифицированных специалистов сельского хозяйства;
- совместное проведение районных и межрайонных совещаний по проблемам кадровой политики и образования на уровне руководителей сельскохозяйственных предприятий;
- совместное обобщение передового опыта;
- пропаганда по внедрению достижений научно-технического прогресса и передового опыта в хозяйствах Ленинградской области.

Совет проводит свои собрания или семинары-совещания по актуальным проблемам кадровой политики, подготовки и повышению квалификации кадров, закреплению молодых специалистов в агропредприятиях Ленинградской области не реже одного раза в полугодие по ежегодно разрабатываемому и утвержденному плану.

Принимаемые решения Советом являются обязательными для выполнения участниками с учетом решения проблем финансирования региональных образовательных, научно-внедренческих и консультационных программ.

Возглавляет Совет председатель Комитета по сельскому хозяйству Правительства Ленинградской области.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Иванов О., Гавра Д. Социальное партнерство: некоторые вопросы теории. СПб.: ИСЭП РАН, 1994.- 145 с.
2. Иванов С.А., Тишин Е.В. Стандарты качества жизни в системе социального управления. — СПб.: ИСЭП РАН, 1998. — 67 с.
3. Иванов С.А. Социальное партнерство как феномен цивилизации. Журнал социологии и социальной антропологии. 2005, № 3
4. Иванов С.А. Использование механизмов социального партнерства в стратегическом развитии муниципальных образований. «Муниципальная власть», 2005, № 1
5. Митрохин В.И. Социальное партнерство. Учебно-методическое пособие. М., 1998. — 251 с.
6. Михеев В.А. Политика социального партнерства. Ч. 1- П. М., 1999. — 97 с.
7. Олейникова О.Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования. — М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2001. 87 с.
8. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебн. для вузов. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.
9. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М, 1996. — 180с.
10. Социальное партнерство в профессиональном образовании и сфере занятости: методологические и организационные аспекты. Под ред. С.А. Иванова, Г.В. Борисовой — СПб.: Изд-во «Скифия», 2003. — 96 с.
11. Социальное партнерство в России: Доклад института РСПП.М., 1993.
12. Социальное партнерство в переходном обществе: опыт России // ИНИОН РАН. Социально-трудовые исследования. Выпуск X. М., 1998. — 95с.

13. Технологии социального партнерства в стратегическом развитии муниципального образования / Учебно-методическое пособие. Под общей редакцией к.э.н., доц. Иванова С.А. — М.: РНЦ ГМУ, 2004. — 160 с.
14. Что нужно знать о социальном партнерстве. Рук. авт. кол.: Гриценко Н.Н. М., 1994. — 161с.