

ПРОТОКОЛ

заседания Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики

на тему: *«Механизмы совершенствования управления персоналом на предприятиях машиностроительного комплекса России»*

Государственная корпорация «Ростех»
г. Москва, Волоколамское ш., 75А

03 июля 2024 г.
12:00

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ:

Волобуев Николай Анатольевич, Председатель Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Член Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Заместитель генерального директора Государственной корпорации «Ростех».

ПОВЕСТКА

Вступительное слово Волобуева Николая Анатольевича, Председателя Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Члена Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Заместителя Генерального директора Государственной корпорации «Ростех».

1. «Об инициативах, направленных на совершенствование условий труда работников машиностроительного комплекса России, занятых во вредных и/или опасных условиях труда (общая проблематика, предлагаемые меры)».

Докладчик: **Цветкова Юлия Дмитриевна**, директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех».

Дискуссия.

2. «О развитии промышленной медицины на предприятиях Государственной корпорации «Ростех».

Докладчик: **Николаева Диана Александровна**, генеральный директор АО «Центравиамед».

Дискуссия.

3. «Опыт ФМБА России в промышленной медицине».

Докладчик: **Туренко Ольга Юрьевна**, заместитель начальника Управления организации медицинской помощи и промышленной медицины ФМБА России.

Дискуссия.

4. «О проблемных вопросах, связанных с формированием целевой квоты и целевого приема по программам СПО и предоставлением отсрочки от призыва на срочную военную службу на 1 год после окончания обучения в образовательной организации СПО».

Докладчик: **Ванеев Денис Михайлович**, заместитель генерального директора по персоналу АО «ОДК».

Содокладчик: **Анкудович Ирина Юрьевна**, начальник Бюро методологии кадрового администрирования ПАО «КАМАЗ».

Дискуссия.

Заключительное слово Волобуева Николая Анатольевича, Председателя Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Члена Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Заместителя Генерального директора Государственной корпорации «Ростех».

Во вступительном слове Председатель Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Член Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Заместитель генерального директора Государственной корпорации «Ростех» **Волобуев Н.А.** отметил необходимость развития социальной политики предприятий машиностроительного комплекса России, в т.ч. в контуре Государственной корпорации «Ростех» (далее – Корпорация), в целях сохранения кадрового потенциала, повышения уровня производительности труда и безусловного выполнения гособоронзаказа.

В своем выступлении Директор по управлению персоналом **Корпорации Цветкова Ю.Д.** доложила об общей проблематике и реализованных мероприятиях в области управления здоровьем работников предприятий в контуре Корпорации, а также предлагаемых мерах по совершенствованию условий труда работников, в т.ч. занятых во вредных и/или опасных условиях труда:

- 214 тыс. работников из 660 тыс. работников в контуре Корпорации – трудятся во вредных и/или опасных условиях труда;

- 2 тыс. работников имеют профессиональные заболевания;

- 50 тыс. работников организаций Корпорации, занятых во вредных и/или опасных условиях труда, нуждаются в ежегодной реабилитации;

- 82% от общего количества дней трудопотерь в год среди персонала в контуре Корпорации составляют трудопотери производственного персонала. При этом основная причина профзаболеваний – производственный физический фактор, который приводит к возникновению таких заболеваний, как нейросенсорная тугоухость и вибрационная болезнь. Высокий показатель заболеваемости среди работников предприятий Корпорации негативно сказывается на производственном процессе, ведет к финансовым потерям предприятий Корпорации, в т.ч. в части оплаты листов временной нетрудоспособности, а также повышает риск инвалидизации работников;

- Корпорацией совместно с АО «Центравиамед» сформирована модель промышленной (цеховой) медицины, направленная на своевременное выявление заболеваний среди работников, в том числе занятых во вредных и/или опасных условиях труда, а также динамическое наблюдение после прохождения работниками восстановительных процедур на базе медико-социальных активов Корпорации и ее организаций. На данном этапе модель тиражируется на предприятиях Корпорации с численностью работников с профвредность более 2 000 чел.;

- Корпорацией совместно с АО «Центравиамед» и АО «РТ-Медицина» в целях профилактики и своевременного выявления заболеваний среди работников предприятий Корпорации реализуются корпоративные медицинские программы, в т.ч. по выявлению онкологических заболеваний;

- в целях совершенствования условий труда работников организаций Корпорации Цветкова Ю.Д. предложены следующие мероприятия:

1. Организовать сбор на ежемесячной/ежегодной основе медицинской отчетности, включая информацию по основным заболеваниям работников, уровню ВУТ и проводимым организациями Корпорации профилактическим мероприятиям (регулирование труда и отдыха, обучение, профилактические мероприятия и пр.);

2. Организовать системный контроль за своевременным планированием и проведением обязательного обучения работников организаций Корпорации по программам в области промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды, а также за прохождением аттестации по промышленной безопасности. Рекомендовать АНО «Корпоративная сетевая академия» (Академия Ростеха) в качестве приоритетного провайдера обучения по указанным программам.

3. В целях повышения квалификации врачей-профпатологов предприятий Корпорации организовать на базе АО «Центравиамед» Школу профпатолога.

4. Провести диагностику медицинских пунктов предприятий Корпорации на соответствие разработанной Корпорацией модели промышленной медицины¹, а также стандартам оснащения медицинским оборудованием для проведения лечебно-профилактических мероприятий.

5. Проработать целесообразность разработки и внедрения в организациях Корпорации с воздействием производственных физических факторов единых подходов к регулированию условий труда работников, занятых во вредных и/или опасных условиях труда и подвергающихся воздействию вибрации и шума, по следующим направлениям:

- гигиенические требования к ручным инструментам, предусматривающие, в т.ч. совершенствование пневмоинструментов, используемых на производстве, их регулярный ремонт (обслуживание) и правильное хранение;

- требования к организации рабочего места работников;

- требования к организации режима труда работников;

- требования к организации профилактики неблагоприятного воздействия вибрации и шума, в т.ч. регулирование и внедрение дополнительных перерывов для проведения гимнастики и гидропроцедур для рук;

- требования к применению средств индивидуальной защиты.

6. На основании результатов корпоративной программы профилактики заболеваний, реализуемой АО «Центравиамед» на базе КАЗ им. С.П.Горбунова (ПАО «ОАК») и Казанского вертолетного завода (АО «Вертолеты России»), рассмотреть возможность тиражирования данной программы на предприятиях ГК «Ростех» с наибольшим количеством работников, занятых во вредных и/или опасных условиях труда.

7. В целях организации оптимального пространства и создания комфортных условий для труда и отдыха работников промышленных предприятий в контуре Корпорации разработать типовые решения по благоустройству заводских территорий (оформление инженерных сооружений, технические решения для различных зон, принципы озеленения и навигации и пр.).

Директор департамента управления персоналом ПАО «ОАК» Туляков В.В. отметил, что решения по благоустройству социальной инфраструктуры промышленных предприятий уже реализованы на предприятиях ПАО «ОАК».

В своем докладе генеральный директор АО «Центравиамед» Николаева Д.А. доложила о развитии АО «Центравиамед» промышленной медицины на предприятиях Государственной корпорации «Ростех». Николаева Д.А. сообщила, что АО «Центравиамед» реализовано 75 здравпунктов/поликлиник на крупнейших промышленных предприятиях Корпорации (организации ХК ПАО «ОАК», АО «ОДК», АО «Вертолеты России», АО «НПК «Техмаш»), 5 медпунктов планируется к открытию в 2025г. При этом:

- на базе АО «Центравиамед» успешно работают Центральная врачебно-летная экспертная комиссия экспериментальной авиации и Врачебно-летная экспертная комиссия гражданской авиации, осуществляющие медицинское освидетельствование авиационного персонала предприятий;

¹ Распоряжение Корпорации от 18.11.2022 №121 «Об утверждении Методических рекомендаций по тиражированию модели цеховой медицины в организациях Государственной корпорации «Ростех», а также Методических рекомендаций по подбору поставщиков услуг и проведению профосмотров работников организаций Государственной корпорации «Ростех».

- в здравпунктах/поликлиниках реализуется полный цикл цеховой медицины, который включает периодические медицинские осмотры, амбулаторно-поликлиническую помощь, плановое стационарное лечение, реабилитацию, направление на санаторно-курортное лечение, а также формирование ценностей здорового образа жизни;

- АО «Центравиамед» ведется работа по созданию на базе промышленной медицины предприятий Корпорации единого цифрового контура, в т.ч. с возможностью автоматизированного дистанционного мониторинга состояния здоровья сотрудников, в целях обеспечения эффективного взаимодействия между всеми участниками медицинского процесса (работник – врач – работодатель), повышения качества диагностики и профилактики заболеваний, а также формирования комплекса мероприятий для сохранения и улучшения состояния здоровья работников;

- в целях повышения эффективности промышленной медицины предприятий Корпорации АО «Центравиамед» осуществляется комплексная работа по анализу текущего состояния медицинских пунктов предприятий, оценке материально-технической базы, а также формированию проектной документации и обеспечению медицинских пунктов квалифицированными кадрами;

- в плане по развитию АО «Центравиамед» - выстраивание системы промышленной медицины, включая мероприятия по определению на основании анкетирования и периодических медицинских осмотров работников индекса здоровья предприятия с последующим формированием паспорта здоровья и комплекса профилактических мероприятий. На данный момент представленный подход реализуется Корпорацией совместно с АО «Центравиамед» и АНО «РТ-Медицина» в рамках пилотного контура на базе АО «Казанский вертолетный завод» (АО «Вертолеты России») и ПАО «КАЗ им. С.П.Горбунова» – филиал «Туполев» (ПАО «ОАК»). Формирование соответствующих рекомендаций по результатам реализации проекта с определением перечня предприятий Корпорации для тиражирования представленного подхода запланировано на декабрь 2024г.

В докладе о трансформации промышленной медицины ФМБА России заместитель начальника Управления организации медицинской помощи и промышленной медицины **ФМБА России Туренко О.Ю.** доложила об опыте ФМБА России по здоровьесбережению трудовых ресурсов.

Туренко О.Ю. сообщила, что ФМБА осуществляет работу, в т.ч. по медицинскому обеспечению, санитарному надзору и научному сопровождению крупнейших промышленных предприятий России, включая Государственную корпорацию «Росатом» и Государственную корпорацию «Роскосмос». Охват периодическими медицинскими осмотрами сотрудников данных предприятий составляет более 98%. Туренко О.Ю. отметила, что промышленная медицина ФМБА нацелена на оперативное выявление социально-значимых заболеваний, в том числе сердечно-сосудистой системы, и включает оперативный мониторинг ключевых показателей здоровья работников через онлайн мониторы на производстве и персональные электронные гаджеты с обработкой данных в Центрах промышленной медицины ФМБА. При этом диспансерное наблюдение за работниками предприятий в контуре ФМБА проводится за счет средств государственных гарантий (ОМС).

Членами Комитета поддержаны инструменты и мероприятия, реализуемые для сохранения здоровья и продления профессионального долголетия работников предприятий машиностроительного комплекса России, а также необходимость их дальнейшего развития и тиража в контуре ГК «Ростех» и организаций – членов Союза машиностроителей России.

В дискуссии приняли участие:

- **Ажгиревич А.И.**, ректор МАДИ, отметил актуальность создания на территории университета медицинского пункта с возможностью проведения диспансерного наблюдения учащихся и работников МАДИ за счет средств государственных гарантий (ОМС).

- **Цветкова Ю.Д.**, директор по управлению персоналом Корпорации, отметила необходимость согласования с руководителями служб управления персоналом ГО ХК (ИС) Корпорации предложений по разработке единых подходов к регулированию условий труда работников организаций Корпорации, занятых во вредных и/или опасных условиях труда и подвергающихся воздействию вибрации и шума.

В своем докладе заместитель генерального директора по персоналу АО «ОДК» **Ванеев Д.М.** представил информацию о кадровом обеспечении производственной программы ОДК и дефиците кадров на рынке труда. Согласно докладу, ОДК не только осуществляет поиск новых кадров, но и инвестирует в обучение студентов и действующих сотрудников, а также принимает меры по их удержанию. За счет проведенных мероприятий, связанных с индексацией заработной платы, улучшением условий труда, масштабированием социальных программ, ОДК удалось не только сохранить численность персонала, но и прирастить за два прошедших года более чем на 4 000 человек. Для выполнения производственной программы ОДК прогнозирует рост численности на 20 000 человек к 2028 году.

В целях сохранения и развития кадрового потенциала и долгосрочного закрытия кадровой потребности в ОДК выстроена система непрерывного образования, осуществляется взаимодействие с образовательными организациями всех уровней: школами, колледжами, вузами:

- более 40 колледжей являются ключевыми партнерами ОДК;
- более 3,5 тысяч студентов СПО заключили целевые договоры с предприятиями ОДК. При работе с колледжами выстроена эффективная система обучения, в том числе в рамках федерального проекта «Профессионалитет», основанная на практико-ориентированной подготовке. ОДК реализуется проект строительства собственных производственно-учебных центров (Уфа, Москва);

- предприятия ОДК увеличили контрольные цифры приема по рабочим специальностям и профессиям в 2023 году в полтора раза, а в 2024 году в 2 раза. ОДК поддерживает инициативу Корпорации по выделению квот целевого приема в рамках контрольных цифр приема по специальностям и профессиям СПО (подход, аналогичный с высшим образованием), в том числе в рамках ФП «Профессионалитет».

Кроме того, докладчиком было отмечено, что:

- в организациях Корпорации, в том числе в ОДК, существует проблематика, связанная с предоставлением отсрочки выпускникам СПО и вузов от срочной службы в армии:

- отказ в предоставлении отсрочки может быть получен на любом этапе без предоставления объяснений, что для ОДК является критичным.

- отсутствует возможность альтернативной службы, по аналогии с научно-производственными подразделениями ВС РФ.

- порядок предоставления отсрочки от срочной службы в армии официально не регламентирован в отличие от порядка предоставления отсрочки, например, для ИТ-специалистов.

Ванеев Д.М. предложил на законодательном уровне разработать регламент, закрепляющий порядок предоставления отсрочки от призыва на срочную военную службу выпускникам СПО и вузов, являющимся работниками предприятий ОПК.

Начальник Бюро методологии кадрового администрирования ПАО «КАМАЗ» **Анкудович И.Ю.** в своем докладе отметила:

- ПАО «КАМАЗ» остро ощущает кадровый дефицит по причине демографической ямы, оттока персонала в сервисные отрасли (в том числе крупные города) и вновь создаваемые предприятия в регионе;

- ПАО «КАМАЗ» проводит активную работу с молодым поколением через проекты развития системы образования (корпоративная система профориентации, профориентационные проекты федерального уровня; работа со студентами и выпускниками: практика с трудоустройством, заключение ученических договоров; взаимодействие с Российскими студенческими отрядами; участие в федеральном проекте «Профессионалитет»);

- наличие законодательных ограничений, усложняющих формирование кадрового потенциала ПАО «КАМАЗ» и требующих пересмотра:

1. Снижение порога допуска для работы на промышленных предприятиях до 16 лет (ограничения по трудоустройству несовершеннолетних на рабочие места с вредными условиями труда. Отсутствие возможности принять на практики и трудоустроить большинство выпускников ФП «Профессионалитет», т.к. они учатся по сокращенным программам и к моменту выпуска не всем будет 18 лет, при этом большинство рабочих мест в ПАО «КАМАЗ» с вредными условиями труда).

2. Установление квоты по целевому приему в СПО по направлению от работодателя (в настоящее время ограничение связано с общедоступностью среднего профессионального образования. Средний балл аттестата об основном/среднем общем образовании студентов, принятых на обучение по очной форме по образовательным программам СПО в Набережных Челнах, составляет 4,5. При этом, как правило, высокобалльники не идут на заводы по окончании СПО, поступают в вуз или выбирают иную сферу, не связанную с производством. При этом на практике производственную карьеру выбирают учащиеся, которые имеют в аттестате тройки, остаются нередко «за бортом» конкурса аттестатов. Чаще всего эти выпускники 9 классов из рабочих семей со средним и низким достатком, которым нужно зарабатывать – и они готовы прийти на работу на завод, где трудятся их родители. Но с учетом того, что бюджетных мест по конкурсу в СПО им не достается - они вынуждены уходить в непромышленные сферы и зарабатывать там - государственный бюджет расходуется неэффективно на фоне растущего дефицита и конкуренции за трудовые ресурсы у предприятий;

3. Распределение выпускников СПО с обязательной отработкой не менее 3 лет (нужен механизм целевого распределения выпускников профессиональных образовательных организаций с обязательным заключением трудовых правоотношений на срок не менее 3 лет согласно полученному профессиональному образованию за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов);

4. Отсрочка от призыва на срочную военную службу выпускникам СПО и ВО, трудоустроенным на предприятия ОПК: необходимо предусмотреть право на отсрочку от призыва на срочную военную службу на условиях полного рабочего дня в организации оборонно-промышленного комплекса на срок до 12 месяцев гражданам Российской Федерации, поступившим на работу по специальностям (направлениям подготовки, профессиям) по окончании образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию по соответствующим профессиям, специальностям и направлениям подготовки.

В дискуссии приняли участие:

• **Кравченко О.А.**, ректор Тульского государственного университета сообщил о необходимости обратить внимание на следующие вопросы:

- существуют законодательные ограничения в решении вопроса по установлению квоты по целевому приему в СПО по направлению от работодателя:

1. Статья 43 Конституции Российской Федерации, где прописано, что каждый имеет право на образование. Государством гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях;

2. Статья 5 часть 3 ФЗ «Об образовании»: «В Российской Федерации гарантируются общедоступность и бесплатность в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность высшего образования в случае получения гражданином образования данного уровня впервые, если настоящим Федеральным законом не установлено иное.»;

- существует альтернативная возможность реализации целевого приема в СПО - за счет средств работодателя.

• **Цветкова Ю.Д.**, директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех», отметила, что в настоящее время Корпорация совместно с Минпросвещения России прорабатывает возможность актуализации законодательной базы, обеспечивающей целевой прием на обучение по рабочим профессиям и специальностям в рамках среднего профессионального образования, в том числе в рамках ФП «Профессионалитет». В целях закрытия кадровой потребности в рабочих кадрах организаций Корпорации разработана дорожная карта между Корпорацией и Минпросвещения России.

• **Алибаев Т.Л.**, ректор ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева – КАИ», отметил необходимость привлечения Минобрнауки России к работе по актуализации законодательной базы, обеспечивающей целевой прием на обучение по рабочим профессиям и специальностям в рамках среднего профессионального образования, а также отсрочку от призыва на срочную военную службу для выпускников вузов.

• **Бурков А.Л.**, заместитель генерального директора по персоналу АО «Концерн «Уралвагонзавод» по вопросу призыва выпускников СПО на срочную военную службу отметил:

- на 6 предприятиях Концерна «Уралвагонзавод» призывники (работники предприятий концерна) служат в рамках научно-производственных подразделений ВС РФ, на АО «163 БТРЗ» научно-производственное подразделение ВС РФ сформировано за счет призывников из других городов (не свои работники) с дальнейшим закреплением на предприятии;

- требуется поддержка Государственной корпорации «Ростех» в увеличении количества научно-производственных подразделений ВС РФ на предприятиях Корпорации.

• Председателем Комитета, Заместителем генерального директора Государственной корпорации «Ростех» **Волбуевым Н.А.** отмечено, что Корпорацией поддерживается инициатива организаций Корпорации, в том числе на уровне ФОИВ, об увеличении количества научно-производственных подразделений ВС РФ в регионах присутствия организаций Корпорации, а также об их дополнительной комплектации.

• Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех» **Цветкова Ю.Д.** добавила, что в настоящее время Корпорацией ведется работа по дополнительному формированию научно-производственных подразделений ВС РФ, соответствующее обращение направлено в Минпромторг России.

• **Ершов Д.А.**, заместитель директора по управлению персоналом – руководитель направления Государственной корпорации «Ростех», дополнил, что существуют определенные ограничения:

- численность научно-производственных подразделений ВС РФ не должна превышать 1500 чел. по всей стране, при этом текущая потребность предприятий Корпорации превышает установленные лимиты;

- численность призывников для формирования одного научно-производственного подразделения ВС РФ на месте дислокации должна соответствовать установленным Минобороны России требованиям (зачастую норма не выполняется, подразделение создать нельзя).

• **Атланов А.В.**, заместитель генерального директора по развитию персонала АО «Швабе» доложил, что в этом году АО «Швабе» столкнулось с проблемой не предоставления отсрочки работникам, выполняющим государственный оборонный заказ. В текущей призывной кампании Минобороны России предоставляет отсрочку работникам организаций Корпорации, выполняющим ГОЗ, только в том случае, если у предприятий имеется прямой договор как головного исполнителя ГОЗ. Атланов А.В. поблагодарил Корпорацию за участие в решении вопроса о сохранении рабочего персонала для выполнения ГОЗ.

РЕЗОЛЮЦИЯ

По результатам заседания Комитет по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики Союза машиностроителей России РЕШИЛ:

1. Принять к сведению доклады:

- **Цветковой Ю.Д.**, директора по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех»;
- **Николаевой Д.А.**, генерального директора АО «Центравиамед»;
- **Туренко О.Ю.**, заместителя начальника Управления организации медицинской помощи и промышленной медицины ФМБА России;
- **Ванеева Д.М.**, заместителя генерального директора по персоналу АО «ОДК»;
- **Анкудович И.Ю.**, начальника Бюро методологии кадрового администрирования ПАО «КАМАЗ».

2. **Одобрить** план мероприятий по совершенствованию условий труда работников организаций Корпорации (План), предложенный директором по управлению персоналом Корпорации Цветковой Ю.Д., с учетом необходимости согласования с руководителями служб управления персоналом организаций Корпорации предложений по п.5 Плана.

Реализация мероприятий, указанных в плане - в срок до **01.06.2025 г.**

Ответственные: определены в рамках мероприятий плана.

3. **Поручить** заместителю председателя Комитета (Ю.Д. Цветкова) сформировать предложения Комитета для актуализации законодательной базы на предмет:

- выделения и распределения квот целевого приема (по направлению от работодателя) в рамках контрольных цифр приема по специальностям и профессиям СПО (применить подход, аналогичный с высшим образованием), в том числе в рамках программ СПО, реализуемых в форме профессионалитета (с дальнейшим приемом на обучение на основании результатов индивидуального отбора при наличии целевого договора с заказчиком – будущим работодателем из числа организаций в сфере ОПК);

- использования личных кабинетов портала ФКЦ ОПК для планирования потребности в подготовке кадров со средним профессиональным образованием для организаций ОПК с целью информационного обмена с Минпросвещения России;

- предоставления отсрочки от призыва/приостановления призывных мероприятий на срочную военную службу;

- для выпускников СПО на период целевого обучения в вузах;
- для выпускников СПО на срок до 12 месяцев при условии трудоустройства по специальности (направлению подготовки, профессии) на полный рабочий день в организацию ОПК, с которой заключен целевой договор;
- для целевиков - выпускников вузов на период работы в организациях ОПК – заказчиках целевого обучения.

- предоставления возможности для выпускников СПО и вузов прохождения срочной военной службы по призыву в научно-производственных подразделениях ВС РФ, создаваемых на базе организаций ОПК, как альтернативы предоставления отсрочки от призыва.

Представить предложения по вышеуказанным вопросам в Союз машиностроителей России в целях дальнейшего направления данных предложений в Минпросвещения России, Минобрнауки России, Минпромторг России и Минобороны России.

Срок: до 01.10.2024.

Ответственный: Ю.Д. Цветкова, Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех».

**Председатель Комитета,
Член Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям»,
Заместитель генерального директора
Государственной корпорации «Ростех»**

Н.А. Волобуев