

Министерство образования и науки Республики Башкортостан
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Учалинский колледж горной промышленности
(ГАПОУ УКГП)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по ГАПОУ УКГП
от 23 января 2024 г. № 9

ПОЛОЖЕНИЕ
о Центре карьеры государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
Учалинский колледж горной промышленности

г. Учалы, 2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность Центра карьеры государственного автономного профессионального образовательного учреждения Учалинский колледж горной промышленности (далее соответственно – Центр карьеры, Колледж).

1.2. Центр карьеры профессиональной образовательной организации – структурное подразделение профессиональной образовательной организации, реализующее задачи по содействию в трудоустройстве обучающихся и выпускников профессиональной образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон Российской Федерации от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;

Закон Республики Башкортостан от 01 июля 2013 года № 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан»;

Методические рекомендации по содействию занятости выпускников, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 19 августа 2021 года № АБ 1282/05);

Рекомендации Министерства просвещения по вопросам трудоустройства выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в период подготовки к поэтапному полному или частичному возобновлению образовательными организациями образовательного процесса (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 мая 2020 года № ГД-500/05);

Устав государственного автономного профессионального образовательного учреждения Учалинский колледж горной промышленности.

1.4. Центр карьеры работает во взаимодействии с Базовым центром по основным направлениям деятельности: выявление потребности предприятий и организаций, мониторинг, разработки и актуализации программ и пр.

Координатором, ответственным за взаимодействие с Базовым центром, является руководитель Центра карьеры.

2. Цели и задачи

2.1. Основной целью деятельности Центра карьеры является адаптация студентов и выпускников на рынке труда и их эффективное трудоустройство посредством создания благоприятных условий по направлениям:

- исследование положения на рынке труда и перспективах трудоустройства по профессиям и специальностям, формирование банка данных вакансий, предлагаемых работодателями по соответствующим специальностям и профессиям;

- сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для обучающихся и выпускников;

- оказание помощи в организации практик, предусмотренных учебным планом;

- организация временной занятости обучающихся.

2.2. Основными задачами Центра карьеры являются:

- а) обеспечение сотрудничества Колледжа с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей (представителей работодателей) для обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций;

- б) организация временной занятости обучающихся и стажировок для выпускников;

в) сбор, обобщение, анализ и предоставление обучающимся и выпускникам Колледжа информации о состоянии и тенденциях рынка труда, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места;

г) организация мероприятий по содействию в трудоустройстве обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций;

д) мониторинг трудоустройства выпускников по каждой профессии/специальности (приложение №1 к Положению);

е) формирование навыков деловой коммуникации, эффективных собеседований с работодателями обучающихся и выпускников Колледжа;

ж) создание условий для освоения навыков и компетенций по личному самоопределению, планированию профессиональной деятельности и профессионального развития обучающихся и выпускников Колледжа;

з) взаимодействие с Базовым центром карьеры, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, с государственными учреждениями службы занятости населения, общественными организациями и объединениями, социальноориентированными некоммерческими организациями, объектами инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства;

и) реализация совместно с иными структурными подразделениями должностными лицами Колледжа мер по формированию предпринимательских компетенций, организация мероприятий по консультированию обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций по вопросам трудового и налогового законодательства, в том числе об особенностях ведения предпринимательской деятельности и деятельности, предусматривающей установление специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»;

к) оказание психологической поддержки, в том числе по преодолению негативного состояния, вызванного трудностями при поиске работы;

л) участие совместно с иными структурными подразделениями и должностными лицами Колледжа в организации сотрудничества профессиональных образовательных организаций с представителями работодателей, с государственными учреждениями службы занятости населения, заинтересованными общественными организациями и объединениями, органами государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам содействия трудоустройству обучающихся и выпускников Колледжа;

м) участие совместно с иными структурными подразделениями и должностными лицами Колледжа в организации практической подготовки обучающихся, предусмотренной образовательной программой среднего профессионального образования;

н) иные задачи, предусмотренные законодательством Российской Федерации, актами субъектов Российской Федерации, а также локальными нормативными актами Колледжа.

3. Организация деятельности Центра карьеры

3.1. Центр карьеры свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, локальными актами Колледжа и настоящим Положением.

3.2. Центр осуществляет свою деятельность в сотрудничестве с организациями, содействующими трудоустройству выпускников, и выступает в качестве посредника между работодателем и выпускником.

3.3. Основными функциями Центра карьеры являются:

- организация практик и стажировок студентов и выпускников;
- оказание содействия при заключении соглашений о взаимодействии с представителями работодателей, общественными организациями, центрами занятости населения;

- формирование банка данных вакансий, предлагаемых работодателями по соответствующим специальностям, предоставление выпускникам информации о вакантных местах работодателей;
- организация мероприятий (ярмарок вакансий, дней карьеры, презентаций работодателей, экскурсии на предприятия и др.);
- обучение навыкам деловой коммуникации, эффективных собеседований с работодателями;
- содействие построению траектории профессионального развития, обучение навыкам планирования карьеры;
- консультирование по вопросам трудового и налогового законодательства, предоставление выпускникам информации об особенностях ведения предпринимательской деятельности и деятельности в форме самозанятости;
- проведение профессионально-ориентирующих мероприятий, мероприятий по профессиональной агитации;
- выявление профессиональных предпочтений студентов, оценки готовности к осуществлению профессиональной деятельности по полученной профессии, специальности, к осуществлению предпринимательской деятельности и деятельности в сфере самозанятости;
- направление отчетов о достижении показателей эффективности деятельности Центра карьеры, а также иных документов в установленном порядке в адрес Базового центра карьеры Республики Башкортостан.

4. Управление Центром карьеры и контроль его деятельности

4.1. Руководителем Центра карьеры является работник Колледжа, назначаемый приказом директора Колледжа, осуществляющий свою деятельность на основании настоящего Положения.

4.2. Руководитель, осуществляющий руководство деятельностью Центра карьеры: разрабатывает годовые планы работы, назначает ответственных исполнителей, проводит заседания Центра карьеры, готовит отчетную документацию.

Центр карьеры осуществляет свою работу совместно с заместителями директора, руководителями структурных подразделений, педагогическими работниками.

Состав работников Центра утверждается приказом директора Колледжа ежегодно и определяется структурой Центра карьеры.

4.3. Лица, входящие в состав Центра карьеры, выполняют работу по обеспечению его деятельности в рамках своих должностных обязанностей по основной должности, представляют интересы Колледжа и его выпускников по взаимодействию с юридическими и физическими лицами, органами государственной власти и местного самоуправления, предприятиями и организациями разных форм собственности по вопросам трудоустройства.

4.4. Руководитель Центра карьеры обязан:

- обеспечивать сохранность, эффективность и целевое использование имущества Центра карьеры;
- проводить работу по совершенствованию Центра;
- обеспечивать выполнение в установленные сроки запланированных мероприятий;
- обеспечивать рациональное распределение обязанностей между сотрудниками Центра карьеры в соответствии с должностными обязанностями и компетенциями;
- контролировать выполнение сотрудниками Центра карьеры поставленных задач в установленные сроки;
- организовать составление планирующей и отчетной документации по деятельности Центра карьеры.

5. Ответственность и права сотрудников

5.1. Ответственность за ненадлежащее и своевременно выполнение Центром карьеры требований, предусмотренных настоящим Положением, несет руководитель Центра карьеры.

5.2. На руководителя Центра возлагается персональная ответственность за:

- организацию деятельности Центра карьеры по выполнению задач и функций, возложенных на Центр карьеры;
- организацию оперативной и качественной подготовки и исполнения документов, ведение делопроизводства в соответствии с действующими правилами и инструкциями;
- обеспечение сохранности имущества, закрепленного за подразделением, и соблюдение правил пожарной безопасности;
- соответствие законодательству визируемых им проектов приказов, инструкций и других документов.

5.4. Работники Центра карьеры имеют право:

- вносить предложения руководству Колледжу о совершенствовании работы Центра карьеры;
- знакомиться с проектами решений руководства Колледжа, касающимися деятельности Центра карьеры;
- получать информацию и документы, необходимые для обеспечения своей деятельности;
- готовить документацию по направлениям деятельности Центра карьеры.

6. Порядок работы Центра карьеры

6.1. Центра карьеры организует и проводит свою работу по плану, который разрабатывается на учебный год и утверждается директором Колледжа.

6.2. Заседания Центра карьеры проводятся по необходимости в течение учебного года, протоколируются.

6.3. Для подготовки вопросов, выносимых на обсуждение, могут формироваться временные рабочие группы из преподавателей и сотрудников во главе с работниками Центра карьеры, а также могут приглашаться консультанты по отдельным вопросам, представителя предприятий и организаций.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение ступает в силу с момента его утверждения директором Колледжа и размещается на официальном сайте.

7.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора Колледжа.

7.3. Реорганизация или ликвидация Центра карьеры осуществляется приказом директора Колледжа.

Мониторинг трудоустройства выпускников

1. Мониторинг трудоустройства выпускников служит основой для выявления и прогнозирования кадровой потребности. Формирования плана приема по востребованным профессиям и специальностям в Колледже.

2. Мониторинг трудоустройства выпускников проводится в несколько этапов:

I этап. Составление прогноза трудоустройства выпускников.

Ежегодно, в октябре. Кураторами выпускных учебных групп формируется прогноз будущего трудоустройства выпускников посредством заполнения формы мониторинга трудоустройства выпускников Колледжа (Приложение №2 к Положению) и 01 ноября текущего года направляется руководителю Центра карьеры. Либо иному ответственному сотруднику.

II этап. Оценка собственных ожиданий выпускников.

Оценка собственных ожиданий выпускников в конце учебного года осуществляется посредством анкетирования (Приложение №3 к Положению), по которому определяются его собственные ожидания от рынка труда, уверенность в будущей успешной адаптации. Заполнение анкеты можно предусмотреть накануне вручения дипломов. По информации из анкет можно определить, сколько человек будет призвано для службы в ряды Вооруженных сил Российской Федерации, сколько продолжат обучение на высшей ступени образования, сколько выпускников уедут в другие города, какие основные источники информации при поиске работы и многое другое.

III этап. Анализ реального трудоустройства.

Осуществляется куратором группы путем дистанционного мониторинга (предоставление информации посредством телефонной связи, электронной почты, социальных сетей, мессенджеров и т.д.).

Сроки проведения опроса: ежегодно, до 01 ноября.

По результатам опроса куратором заполняется форма согласно Приложению 2 с реальными результатами трудоустройства выпускников и 01 ноября направляется в Центр карьеры. На основании полученной информации Центр карьеры формирует базу данных нетрудоустроенных выпускников и предлагает им освоить программы профессиональной переподготовки по родственно или иной профессии в целях развития имеющихся им приобретения дополнительных компетенций, в том числе профессиональных, формирует предложения по дополнительному образованию, формирует (обновляет) банк вакансий для трудоустройства.

В течение двух лет после выпуска кураторы постоянно обновляют информацию о трудоустройстве выпускников своей группы и 01 ноября направляют в Центр карьеры.

Сравнивая прогноз трудоустройства выпускников, их собственные ожидания и реальное трудоустройство, можно сделать выводы об успешности подготовки выпускников различных специальностей/профессий к будущей работе, об эффективности мероприятий по содействию трудоустройству выпускников различных специальностей/профессий и всего Колледжа в целом.

5.3. Центр карьеры осуществляет сотрудничество с Центром занятости населения, предприятиями и организациями с целью сбора и анализа потребностей работодателей в специалистах, квалифицированных рабочих и служащих, выпускниках Колледжа. Центр карьеры формирует банк данных вакансий и размещает их на официальном сайте Колледжа в разделе «Трудоустройство».

Приложение №2
к Положению о Центре карьеры
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Учалинский колледж горной промышленности

Форма мониторинга трудоустройства выпускников ГАПОУ УКГП															
Год выпуска/специальность/профессия/группа/куратор															
1 – ДА, 0 – НЕТ															
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
ФИО	Трудоустройство		Продолжил обучение	Декретный отпуск	Служба в ВС РФ	Самозанятость	Работает в Учалинском районе	Работает за пределами Учалинского района	Работает за пределами Республики Башкортостан	Зарегистрирован в Центре занятости	Не трудоустроен по иным причинам	Телефон	e-mail	Место жительства	Примечание (доп. профессия, место работы, должность, ВУЗ (если продолжил обучение)
	по профилю	не по профилю													

**АНКЕТА ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА
«Трудоустройство молодых специалистов»**

1. Укажите Ваш пол:

- а. мужской
- б. женский

2. Укажите Ваш возраст: _____

3. укажите Вашу специальность/профессию по диплому: _____

4. Каковы Ваши планы на будущее?

- а. искать работу по специальности
 - б. открыть собственное дело
 - в. продолжу образование
 - г. посвящу себя дому, семье
 - д. служба в рядах ВС РФ
 - е. иное (написать) _____
-

5. Наибольшее значение при выборе работы для Вас имеет:

- а. материальное благо
- б. возможность самореализации
- в. общественное признание
- г. возможность принести пользу людям
- д. карьерный рост

6. Каким образом планируете найти работу?

- а. пока не думал(а) об этом
- б. с помощью родственников, друзей, знакомых
- в. через рекламу в СМИ
- г. через непосредственное обращение к работодателю
- д. с помощью руководства колледжа
- е. с помощью службы занятости

7. Собираетесь ли Вы работать по специальности после окончания колледжа?

- а. да, поскольку считаю ее интересной, перспективной для себя и полезной для общества
- б. да, если смогу устроиться на интересующее меня место работы
- в. как получится
- г. нет

8. В какой организации Вы хотели бы работать после окончания колледжа?

- а. на предприятии, расположенном в Учалинском районе
- б. в крупнейших мегаполисах России
- в. на севере (Дальнем Востоке)

г. свой вариант ответа _____

9. Как Вы считаете, должен ли Колледж помогать своим выпускникам в поиске работы и их дальнейшем трудоустройстве?

- а. считаю, что должен
- б. нет, не должен
- в. затрудняюсь ответить

10. Где Вы планируете проживать после окончания колледжа?

- а. в городе Учалы
- б. в Учалинском районе (в том числе Верхнеуральский район и пос. Межозерный)
- в. в крупнейших мегаполисах России
- г. на севере (Дальнем Востоке)
- д. свой вариант ответа _____

11. Что нужно сделать в Учалинском районе для того, чтобы молодежи хотелось здесь жить и работать?

- а. дороги
- б. доступное жилье
- в. здравоохранение
- г. спортивная инфраструктура
- д. образовательные организации
- е. свой вариант ответа

12. Ваши предложения по совершенствованию работы колледжа в плане трудоустройства выпускников _____

13. Какие формы работы колледжа Вы считаете наиболее перспективными для помощи студентам (выпускникам) в поиске работы? _____

Приложение №4
к Положению о Центре карьеры
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Учалинский колледж горной промышленности

Показатели эффективности деятельности Центра карьеры

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Единицы измерения</i>	<i>Примечание</i>
1.	Доля выпускников, являвшихся трудоустроенными, индивидуальными предпринимателями или самозанятыми, в общем числе выпускников профессиональной образовательной организации (в течение календарных лет, соответствующих году выпуска и следующего за ним году)	%	Уровень занятости рассчитывается как отношение между численностью выпускников профессиональных образовательных организаций, осуществлявших трудовую и предпринимательскую деятельность (в том числе применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход») в год завершения обучения и следующий за ним год, и общим количеством выпускников профессиональных образовательных организаций, за вычетом продолживших обучение по очной, очно-заочной и заочной формам обучения (кроме осуществляющих трудовую и предпринимательскую деятельность)
2.	Доля выпускников 20__ г. выпуска, трудоустроенных в соответствии с освоенной профессией, специальностью (исходя из осуществляемой трудовой функции), в общей численности выпускников	%	Показатель приводится по данным ежемесячного оперативного мониторинга
3.	Доля выпускников профессиональных образовательных организаций, находящихся под риском нетрудоустройства	%	Выпускники ПОО, за исключением продолживших обучение, трудоустроенных, ставших индивидуальными предпринимателями, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», проходящих военную службу по призыву или по контракту, находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, отпуске в связи с усыновлением ребенка, переехавших за пределы Российской Федерации, умерших, отбывающих наказание, выпускников из числа иностранных граждан, не имеющих документов, подтверждающих регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, лиц, в установленном порядке признанных инвалидами

4.	Доля выпускников профессиональных образовательных организаций, ставших трудоустроенными, индивидуальными предпринимателями или применяющими специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», из числа обратившихся в Центра карьеры профессиональной образовательной организации и получивших адресную поддержку	%	
5.	Доля обучающихся, завершающих в учебном году обучение по программам среднего профессионального образования и выпускников профессиональных образовательных организаций очной формы обучения, принявших участие в различных видах поддержки и мероприятиях (всего)	%	
6.	Численность обучающихся и численность выпускников профессиональных образовательных организаций, принявших участие в различных видах поддержки и мероприятиях за отчетный период (по видам): <ul style="list-style-type: none"> - получение информации об актуальных вакансиях; - направление на стажировку; - составление и размещение резюме; - построение траектории профессионального развития; - психологическая поддержка; - ярмарки вакансий; - тренинги; - дня карьеры (по количеству дней); - собеседования с работодателями; - экскурсии на предприятия; - заключение договора о целевом обучении с работодателем через Центр карьеры профессиональных образовательных организаций 	чел.	

7.	Количество мероприятий за отчетный период (по вилам, ежегодно): - ярмарки вакансий; - тренинги; - дни карьеры (по количеству дней); - групповые собеседования с работодателями; - экскурсии на предприятия; - иное.	ед.	
8.	Численность актуальных вакансий работодателей, требующих СПО, сформированных в банке вакансий Центра карьеры (Центра содействия трудоустройству выпускников) профессиональных образовательных организаций в расчете 100 обучающихся профессиональной образовательной организации	ед.	За исключением вакансий, которые не соответствуют освоенным выпускниками профессиям, специальностям или по которым работодатели находятся в иных субъектах Российской Федерации
9.	Наличие эффективных практик по содействию занятости выпускников профессиональных образовательных организаций, которые были тиражированы Базовым центром карьеры профессиональных образовательных организаций (распространены по иным профессиональным образовательным организациям субъекта Российской Федерации)	ед.	
10.	Доля выпускников профессиональных образовательных организаций, ранее заключивших договор о целевом обучении	%	
11.	Доля трудоустроенных несовершеннолетних в общей численности несовершеннолетних обучающихся ПОО	%	
12.	Количество вакансий на предприятиях оборонно-промышленного комплекса, требующих среднего профессионального образования, закрытых посредством привлечения обучающихся и выпускников ПОО	ед.	