

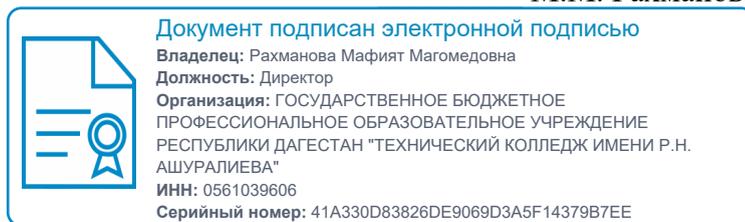
**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РД  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН  
«ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ Р.Н. АШУРАЛИЕВА»**

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБПОУ РД  
«ТК им. Р.Н. Ашуралиева»

Приказ № 63 - Од от «08» ноября 2024г.

М.М. Рахманова



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ЦЕНТРЕ КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН «ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ  
ИМЕНИ Р.Н. АШУРАЛИЕВА»**

Махачкала, 2024г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность Центра карьеры государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева» (далее – Колледж).

1.2. Центр карьеры - структурное подразделение Колледжа, реализующее задачи по содействию в трудоустройстве обучающихся и выпускников Колледжа.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

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

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

методические рекомендации по вопросам содействия занятости выпускников, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования (письма Министерства просвещения Российской Федерации от 21 мая 2020 г. № ГД-500/05, от 19 августа 2021г. № АБ-1282/05, от 29 января 2024г. № 05-521);

Устав Колледжа.

1.4. Центр карьеры работает во взаимодействии с Базовым центром содействия трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций Республики Дагестан (далее - БЦСТВ).

1.5. Координатором, ответственным за взаимодействие с БЦСТВ является специалист по трудоустройству Центра карьеры.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ**

2.1. Основной целью деятельности Центра карьеры является обеспечение условий для маршрутизации и трудоустройства студентов и выпускников Колледжа в соответствии с освоенной профессией, специальностью среднего профессионального образования.

2.2. Основными принципами организации работы по содействию трудоустройству студентов и выпускников являются:

1) системность и комплексный подход к решению вопросов занятости, обеспечение внутриведомственного и межведомственного взаимодействия;

2) обеспечение широты охвата студентов и выпускников Колледжа мероприятиями по содействию трудоустройству;

3) открытость и доступность информации о мерах по содействию занятости;

4) нацеленность на достижение количественных и качественных показателей трудоустройства выпускников Колледжа.

2.3. Направления работы Центра карьеры:

нормативное и организационное обеспечение деятельности по содействию занятости выпускников;

оказание содействия в формировании карьерных треков студентам и выпускникам, включая инвалидов, детей-инвалидов, лиц с ОВЗ;

обеспечение взаимодействия с работодателями по содействию занятости студентов и выпускников, в том числе организация работы по закрытию кадровых потребностей предприятий ОПК;

обеспечение взаимодействия Колледжа с Центрами занятости населения (далее – ЦЗН), общественными организациями и объединениями по вопросам маршрутизации и трудоустройства студентов и выпускников

организация адресной работы со студентами и выпускниками по вопросу их

трудоустройства

осуществление оперативного мониторинга занятости студентов-выпускников, включая инвалидов, детейинвалидов, лиц с ОВЗ.

2.4. Основными задачами Центра карьеры Колледжа являются:

1) обеспечение в установленной сфере деятельности сотрудничества Колледжа, с предприятиями, организациями (в том числе реального сектора экономики и социальной сферы) и индивидуальными предпринимателями, непосредственно заинтересованными в подготовке и трудоустройстве студентов и выпускников по профилю, реализуемых Колледжем, образовательных программ;

2) организация временной занятости и стажировок студентов и выпускников. Подбор студентам и выпускникам вакансий с учетом полученной ими профессии, специальности;

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

4) создание условий для формирования у студентов и выпускников Колледжа навыков деловой коммуникации, эффективных собеседований с работодателями, навыков и компетенций по личному самоопределению, оказание помощи в составлении и размещении резюме;

5) оказание содействия по планированию студентами и выпускниками профессиональной деятельности и профессионального развития, реализация мероприятий по работе с карьерными ожиданиями;

6) создание, ведение и актуализация банка вакансий для постоянной и временной занятости студентов и выпускников;

7) создание и ведение базы резюме студентов и выпускников (с их согласия);

8) организация и участие в мероприятиях по вопросам трудоустройства (ярмарки вакансий, дней карьеры, встреч с работодателями, семинары, конференции, форумы, тренинги и т.п.);

9) организация и проведение совместно с иными структурными подразделениями и должностными лицами Колледжа мероприятий, направленных на маршрутизацию и трудоустройство студентов и выпускников при участии представителей работодателей;

10) проведение адресной работы с обучающимися и выпускниками, находящимися под риском нетрудоустройства, в том числе не планирующих работать по полученной профессии, специальности. Проведение мониторинга трудоустройства выпускников;

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

12) реализация мер по формированию предпринимательских компетенций. Консультирование студентов и выпускников 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» (самозанятость), а также по вопросам соблюдения условий договора о целевом обучении;

13) проведение мероприятий во взаимодействии с БЦСТВ, органами государственной власти Республики Дагестан и органами местного самоуправления, государственными учреждениями службы занятости, общественными организациями и объединениями, социально ориентированными некоммерческими организациями, объектами инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства по вопросам маршрутизации и трудоустройства студентов и выпускников Колледжа;

14) предоставление БЦСТВ информации в соответствии со сферой ведения деятельности;

15) оказание иным структурным подразделениям и должностными лицам Колледжа содействия в реализации ими задач, предусматривающих взаимодействие с работодателями (в организации практической подготовки обучающихся, сборе обратной связи от работодателей по итогам освоения образовательной программы и др.);

- 16) ведение раздела Центра карьеры на официальном сайте Колледжа.
- 17) иные задачи, предусмотренные законодательством Российской Федерации, актами Республики Дагестан, а также локальными нормативными актами Колледжа.

### **3. УПРАВЛЕНИЕ ЦЕНТРОМ И КОНТРОЛЬ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

3.1. В начале учебного года приказом директора Колледжа формируется рабочая группа Центра карьеры (далее – рабочая группа), в составе:

- руководителя БЦСТВ;
- специалиста по трудоустройству;
- заместителя директора по учебной работе;
- заместителя директора по воспитательной работе;
- заведующих отделениями;
- классных руководителей выпускных академических групп;
- социального педагога;
- педагога-психолога.

3.2. Руководство рабочей группой Центра карьеры возлагается на руководителя БЦСТВ, являющегося структурным подразделением Колледжа.

- 3.3. Руководитель, осуществляющий руководство деятельностью рабочей группы:
- разрабатывает годовые планы работы;
  - назначает ответственных исполнителей;
  - проводит заседания рабочей группы Центра карьеры;
  - готовит отчетную документацию.

3.4. Лица, входящие в состав рабочей группы, выполняют работу по обеспечению его деятельности в рамках своих должностных обязанностей по основной должности, а также поручений руководителя рабочей группы, а также представляют интересы Колледжа и его выпускников во взаимодействии с юридическими и физическими лицами, органами государственной власти и местного самоуправления, предприятиями и организациями разных форм собственности по вопросам трудоустройства.

- 3.5. Руководитель рабочей группы обеспечивает:
- выполнение в установленные сроки запланированных мероприятий;
  - рациональное распределение обязанностей между лицами, входящими в состав рабочей группы, соответствии с должностными обязанностями и компетенциями;
  - контроль выполнения сотрудниками рабочей группы задач установленные сроки;
  - составление планирующей и отчетной документации по деятельности Центра карьеры.

### **4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПРАВА СОТРУДНИКОВ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ**

4.1. Ответственность за ненадлежащее и своевременное выполнение Центром карьеры требований, предусмотренных настоящим Положением, несет руководитель рабочей группы.

- 4.2. На руководителя Центра карьеры 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;
  - соответствие законодательству визируемых им проектов приказов, распоряжений, инструкций и других документов.

- 4.3. Состав рабочей группы имеет право:
- вносить предложения руководству Колледжа о совершенствовании работы Центра карьеры;
  - знакомиться с проектами решений руководства Колледжа, касающимися их деятельности Центра карьеры;

получать информацию и документы, необходимые для обеспечения своей деятельности;  
готовить документацию по направлениям деятельности Центра карьеры.

## **5. ПОРЯДОК РАБОТЫ ЦЕНТРА**

5.1. Центр организует и проводит свою работу по плану, который разрабатывается на учебный год и утверждается директором Колледжа.

5.2. Заседания рабочей группы проводятся по необходимости в течение учебного года.

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

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

6.3. Реорганизация или ликвидация Центра карьеры осуществляется директором Колледжа.

## Перечень показателей деятельности

### Центров карьеры профессиональных образовательных организаций

№	Наименование показателя	Единицы измерения	Примечание
1.	Доля выпускников, являвшихся трудоустроенными, индивидуальными предпринимателями или самозанятыми, в общем числе выпускников профессиональной образовательной организации (в течение календарных лет, соответствующих году выпуска и следующим 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 осуществлявших 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 <i>Показатель приводится по данным ежемесячного оперативного мониторинга</i>	%	
3.	Доля выпускников профессиональных образовательных организаций, находящихся под риском нетрудоустройства (на отчетную дату)	%	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 применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», из числа обратившихся в центр 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.	<p>Численность обучающихся и численность выпускников профессиональных образовательных организаций, принявших участие в различных видах поддержки и мероприятиях за отчетный период (по видам):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— получение информации об актуальных вакансиях;</li> <li>— направление на стажировку;</li> <li>— составление и размещение резюме;</li> <li>— построение траектории профессионального развития;</li> <li>— психологическая поддержка;</li> <li>— ярмарки вакансий;</li> <li>— тренинги;</li> <li>— дни карьеры (по количеству дней);</li> <li>— собеседования с работодателями;</li> <li>— экскурсии на предприятия;</li> </ul> <p>заключение договора о целевом обучении с работодателем через центр карьеры профессиональных образовательных организаций</p>	%	

7.	Количество мероприятий за отчетный период (по видам, 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 профессиональных образовательных организаций, в расчете на 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 (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.	