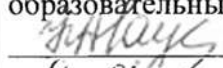
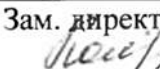
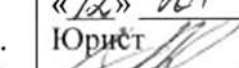
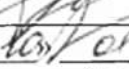
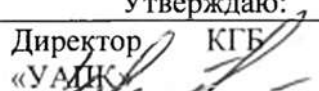




ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УССУРИЙСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»
(КГБ ПОУ «УАПК»).



ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ КГБ ПОУ «УАПК» С КРАЕВЫМ
ГОСУДАРСТВЕННЫМ БЮДЖЕТНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ
«ПРИМОРСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
И ЕГО ОТДЕЛЕНИЯМИ

Составил:	Согласовано:	Утверждаю:
Зав. центром маркетинга и дополнительных образовательных услуг  Чаус Н.А. « 9 » 01 / 2018 г.	Зам. директора по УМР  Костюченко И.А. « 12 » 01 / 2018 г. Юрист  Крицкий П.В. « 10 » 01 / 2018 г. Ведущий специалист СМК  Рубанович О.В. « 11 » 01 / 2018 г.	Директор КГБ ПОУ «УАПК»  Литвинова Н.С. « 12 » 01 / 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок взаимодействия Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Уссурийский агропромышленный колледж» (далее – образовательная организация) с Краевым государственным бюджетным учреждением «Приморский центр занятости населения» (далее – центр занятости) и его отделениями, а также порядок организации и проведения мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников образовательной организации.

1.2. Предметом взаимодействия образовательной организации и центра занятости населения, его отделений является сотрудничество в вопросах информационной и консультационной работы с целью оказания содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников.

1.3. Взаимодействие основывается на взаимной заинтересованности в сохранении и дальнейшем развитии социального партнерства и установлении и развитии отношений в рамках действующего законодательства.

1.4. Взаимодействие образовательной организации и центра занятости населения, его отделений основывается на следующих принципах:

- принцип гуманистической направленности включает ориентацию на развитие личности выпускника, создание благоприятных условий для профессионального самоопределения, саморазвития, самореализации;

- принцип свободы выбора предполагает признание права выпускника на свободный выбор определенной сферы профессиональной деятельности;

- принцип связи теории и практики, предполагающий необходимость связи теоретических знаний и практического опыта, соединения обучения и воспитания с трудовой практикой;

- принцип коллективности, направленный на оптимизацию сочетания коллективных, групповых и индивидуальных форм организации взаимодействия участников процесса трудоустройства;

- принцип преемственности, последовательности и систематичности, направленный на закрепление ранее усвоенных знаний, умений, навыков, приобретенных личностных качеств, их последовательное развитие и совершенствование;

- принцип учета возрастных и индивидуальных особенностей выпускников при организации их деятельности;

- принцип регионализации позволяет учитывать интересы конкретных работодателей, особенности и потребности рынка труда, социально-профессиональные запросы населения.

2. Функции сторон

2.1. Образовательная организация в рамках взаимодействия:

- проводит маркетинговые исследования рынка труда, мониторинг востребованности выпускников и удовлетворенности работодателей уровнем их подготовки;

- предоставляет студентам объективную информацию о текущем состоянии рынка труда, имеющихся вакансиях для молодых специалистов;

- устанавливает связи с потенциальными работодателями, осуществляет заключение договоров на стажировки с организациями по направлениям подготовки образовательной организации;

- организует проведение мероприятий, направленных на содействие трудоустройству (Дни карьеры, Дни открытых дверей, Ярмарки вакансий, презентации);

- реализует систему адаптации выпускников к рынку труда через проведение тренингов, мастер-классов, обучение студентов технике ведения собеседования при найме на работу, составлению резюме;

- аккумулирует данные о вакансиях по направлениям подготовки образовательной организации.

2.2. Центр занятости населения и его отделения в рамках взаимодействия:

- предоставляют необходимую информацию о текущем состоянии рынка труда;
- организуют стажировку выпускников образовательной организации;
- содействуют самозанятости для поддержки трудовой и предпринимательской инициативы безработных граждан.

3. Обязанности сторон

3.1. Образовательная организация обязуется:

- оказывать студентам, выпускникам консультационные, профориентационные, информационные услуги;
- осуществлять постоянное взаимодействие с организациями-работодателями по вопросам содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников;
- информировать центр занятости населения о численности и профессионально-квалификационном составе выпускников, нуждающихся в трудоустройстве;
- вести учет трудоустройства выпускников и по запросу предоставлять указанную информацию в центр занятости населения;
- принимать участие в организуемых и проводимых центром занятости населения ярмарках вакансий;
- оказывать центру занятости населения помощь в формировании банка данных об учебно-производственной базе для профессионального обучения безработных;
- информировать выпускников о возможности и условиях прохождения стажировки при содействии центра занятости населения.

3.2. Центр занятости населения обязуется:

- оказывать консультативную помощь в вопросах профессиональной ориентации и адаптации студентов и выпускников на рынке труда;

- информировать образовательную организацию о ситуации на рынке труда, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) для трудоустройства выпускников;

- оказывать образовательной организации содействие в организации и проведении ярмарок вакансий для студентов и выпускников;

- оказывать содействие в трудоустройстве выпускников;

- содействовать развитию взаимодействия образовательной организации с центром занятости населения и его отделениями.

4. Механизм реализации процесса содействия трудоустройству выпускников

4.1. Процесс содействия трудоустройству состоит из трех этапов:

- подготовительный этап;

- предварительное распределение выпускников;

- окончательное распределение (направление на работу).

4.2. Подготовительный этап реализуется через работу со студентами и взаимосвязь с организациями, являющимися потенциальными работодателями, включая подготовку к управлению будущей карьерой через изучение элективных курсов; составление выпускниками личного резюме и заполнение анкеты-выпускника; формирование банка резюме выпускников и формирование банка вакансий рабочих мест.

4.3. Образовательная организация составляет список предварительного распределения выпускников, которое осуществляется через комплекс совместных мероприятий:

- знакомство выпускников с банком вакансий рабочих мест;

- проведение «Дней карьеры», «Дней открытых дверей» или ярмарок выпускников по направлениям подготовки образовательной организации.

4.4. Окончательное распределение (направление на работу) осуществляется после выхода студентов-выпускников с преддипломной практики (стажировки).

Окончательное распределение проходит до начала итоговой государственной аттестации. Процедура распределения выпускников сопровождается заполнением форм учета трудоустройства выпускников образовательной организации («Персонифицированные данные о трудоустройстве выпускников», «Направление на работу выпускников, обучающихся по очной форме обучения за счет средств бюджетов всех уровней» и т.д.).

Выпускники, претендующие на самостоятельное трудоустройство, оформляют заявление соответствующего содержания.

Молодые специалисты, закончившие обучение по целевому договору, обязаны прибыть к месту работы работодателя не позднее срока, указанного в договоре, и отработать установленный данным документом срок

4.5. В рамках контроля процесса содействия трудоустройству для получения информации о трудоустройстве выпускников образовательной организацией собираются необходимые сведения и заполняются соответствующие формы. На основании полученной информации готовится отчет о трудоустройстве выпускников. Качество процесса трудоустройства оценивается по нескольким показателям:

- процент трудоустроенных студентов по специальностям;
- процент выпускников, состоящих на учете в центре занятости населения;
- количество договорных отношений с работодателями, удовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов.