



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

Высшие исполнительные
органы субъектов
Российской Федерации

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

24.11.2025 № 16-6/10/В-20802

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации по итогам совещания проведенного 10 ноября 2025 г. в режиме видеоконференцсвязи под председательством заместителя Министра труда и социальной защиты Д.Н. Платыгина по вопросу реализации Методических рекомендаций по организации системы профессиональной ориентации и маршрутизации обучающихся и выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования, а также молодых специалистов на конкретные предприятия (организации) региона, направленных письмом Минтруда России от 24 октября 2025 г. № 16-6/10/В-18776, направляет методические материалы, разработанные в целях организации системной работы по профессиональной ориентации и маршрутизации обучающихся и молодых специалистов.

Отмечаем, что форма мониторинга исполнения размещена в Автоматизированной информационной системе (АИС) «Паспорт региона» в модуле «Комплексная модернизация», в разделе «Активные отчетные формы».

Учитывая социальную и экономическую значимость поставленной задачи, просим обеспечить оперативную организацию работы по внедрению Методических рекомендаций на уровне субъекта Российской Федерации и обеспечить контроль за исполнением плана внедрения методических рекомендаций на уровне не ниже заместителя руководителя высшего органа государственной власти субъекта Российской Федерации.

Обращаем внимание на необходимость обеспечения своевременного и достоверного заполнения мониторинговой формы в АИС «Паспорт региона» в установленные планом сроки.

Дополнительно просим направить в Минтруд России региональные нормативные правовые акты:

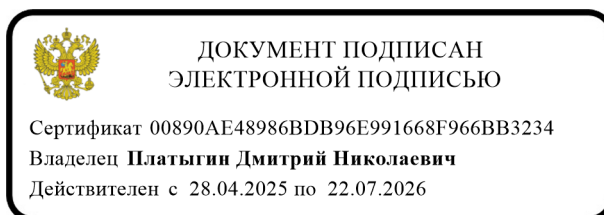
— по формированию региональной межведомственной рабочей группы по развитию системы профориентации и маршрутизации молодежи к работодателям

и межведомственной комиссии по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации до 1 декабря 2025 г.;

— по утверждению регионального плана мероприятий по внедрению Методических рекомендаций и установлению целевых значений показателей эффективности внедрения до 15 декабря 2025 г.

Контактное лицо по вопросам реализации методических рекомендаций: Глазкова Светлана Евгеньевна se_glazkova@vcot.info.

Приложение: в электронном виде



Д.Н. Платыгин

Исп.: Жукова Е.А.
8 (495) 587-88-89, доб. 1666

Типовой региональный план мероприятий («дорожная карта») по внедрению Методических рекомендаций по профориентации и маршрутизации молодежи

№ п/п	Наименование мероприятий	Исполнители	Ожидаемый результат	Сроки исполнения
1. Координационный орган, межведомственное взаимодействие				
1.1.	Формирование региональной межведомственной рабочей группы по развитию системы профориентации и маршрутизации молодежи к работодателям	Высший исполнительный орган субъекта Российской Федерации	Сформирована межведомственная рабочая группа по развитию системы профориентации и маршрутизации молодежи к работодателям (МРГ) в составе, приведенном в пункте 94.3 Методических рекомендаций. Решением МВК или иным актом утверждено положение об МРГ. Утвержден план работы МРГ на ближайший год.	Не позднее 1 декабря 2025 года
1.2.	Формирование межведомственной комиссии по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации	Высший исполнительный орган субъекта Российской Федерации	Сформирована межведомственная комиссия (МВК) в соответствии со статьей 58 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Актом высшего исполнительного органа субъекта Российской Федерации утверждено положение об МВК. Утвержден план работы МВК на ближайший год. Регламент взаимодействия органов службы занятости с другими участниками мероприятий по профессиональной ориентации по реализации плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации утвержден МВК.	Не позднее 1 декабря 2025 года

1.3.	Утверждение регионального плана мероприятий по внедрению Методических рекомендаций и установление целевых значений показателей эффективности внедрения (применения) Методических рекомендаций	МРГ	Решением МРГ утвержден региональный план мероприятий по внедрению Методических рекомендаций (на основе типового), установлены показатели эффективности внедрения Методических рекомендаций и их целевые значения по региону на 1 полугодие 2026 года (на основе рекомендуемого перечня показателей и их целевых значений)	Не позднее 15 декабря 2025 года
1.4.	Заключение соглашений между кадровыми центрами «Работа России» и центрами карьеры ПОО и ОО ВО	Кадровые центры «Работа России» Центры карьеры ПОО Центры карьеры ОО ВО	100% центров карьеры ПОО и ОО ВО заключили соглашения с кадровыми центрами «Работа России»	Не позднее 22 декабря 2025 года
<u>2. Планирование</u>				
2.1.	Разработка и утверждение плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации	Высший исполнительный орган субъекта Российской Федерации МВК	Утвержденный план мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации на 1 полугодие 2026 года	Не позднее 15 декабря 2025 года
2.2.	Разработка и утверждение профориентационной программы регионального уровня, отражающей содержание профориентационной работы	РОИВ в сфере образования субъекта Российской Федерации РОИВ в сфере	Утвержденная профориентационная программа регионального уровня, отражающая содержание профориентационной работы с обучающимися общеобразовательных организаций	Не позднее 15 января 2026 года

	с обучающимися общеобразовательных организаций, на основе федеральной профориентационной программы, регионального плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан и регионального прогноза потребности экономики Российской Федерации	занятости населения субъекта		
2.3.	Разработка и утверждение программ реализации мероприятий в общеобразовательной организации (планы в образовательных организациях, совместно с кадровыми центрами «Работа России»)	Кадровые центры «Работа России» Региональные операторы БВБ Общеобразовательные организации Центры карьеры ПОО Центры карьеры ОО ВО	Утвержденные программы в образовательных организациях, совместные с кадровыми центрами «Работа России»	Не позднее 23 января 2026 года
2.4.	Формирование сводного графика работы кадрового центра с образовательными организациями	Кадровые центры «Работа России»	Сводный график работы кадрового центра с образовательными организациями на 1 полугодие 2026 года	Не позднее 2 февраля 2026 года
3. Организационные и методические мероприятия				

3.1.	Формирование проектной команды и закрепление функционала участников системы профориентации и маршрутизации молодежи	Кадровые центры «Работа России» по согласованию с управляющим ЦЗН или РОИВ в сфере занятости населения субъекта Российской Федерации	Назначены ответственные сотрудники; внесены изменения в положения о структурных подразделениях, утверждены должностные инструкции и регламенты	До 25 ноября 2025 года
3.2.	Закрепление типовой организационной модели исполнения МГП и сервисов по маршрутизации внутри каждого ЦЗН	Кадровые центры «Работа России» по согласованию с управляющим ЦЗН или РОИВ в сфере занятости населения субъекта Российской Федерации	Утверждена организационная модель; определены роли и KPI по каждой функции; внутренняя схема маршрутизации клиента	До 5 декабря 2025 года
3.3.	Отладка работы контакт-центра для работы с молодежной аудиторией	Кадровые центры «Работа России»	Назначены ответственные, утверждены типовые скрипты, проведено обучение персонала, обеспечен контроль качества обработки обращений	До 15 декабря 2025 года
3.4.	Организация группы первичного приема по профориентационным консультациям	Кадровые центры «Работа России»	Назначен состав, утверждены скрипты и алгоритмы действий, обеспечена работа на платформе ЕЦП «Работа в России», проведено обучение	До 15 декабря 2025 года
3.5.	Подготовка специалистов ЦЗН, оказывающих сервисы в рамках	Кадровые центры «Работа России»	Обновлены должностные регламенты, проведено обучение по оказанию ключевых сервисов, разработаны (утверждены)	До 22 декабря 2025 года

	профориентации и маршрутизации		необходимые методические материалы	
3.6.	Назначение и обучение кураторов по сопровождению ПКР	Кадровые центры «Работа России»	Назначены кураторы на уровне ЦЗН; проведено обучение и инструктаж; утвержден алгоритм сопровождения; шаблоны взаимодействия	До 22 декабря 2025 года
3.7.	Внутренний аудит готовности ЦЗН к модели 2026 года профориентации и маршрутизации молодежи	Управляющий ЦЗН или РОИВ в сфере занятости населения субъекта Российской Федерации, Кадровые центры «Работа России»	Проведена самопроверка по чек-листу: процессы, персонал, ИТ, соглашения, каналы информирования, работа с образовательными организациями Сформирован отчет о готовности к запуску системы, устранены риски, приняты корректирующие меры	До 26 января 2026 года
3.8.	Проведение пилотного тестирования сервисов в логике плана карьерного развития	Кадровые центры «Работа России»	Проведено тестирование сервисов «Подбор практики», «Целевое обучение», «Работа на лето», «Подбор стажировки»; собраны результаты, выявлены доработки	По сервисам «Подбор практики», «Подбор стажировки» — не позднее 30 марта 2026 г., по сервису «Целевое обучение» — не позднее 26 января 2026 г., по сервису «Работа на лето» — не позднее 1 мая

				2026 г.
3.9.	Обеспечение информационными материалами клиентов, в том числе разработка и распространение	Кадровые центры «Работа России»	Подготовлены и распространены типовые информационные материалы по сервисам; размещены в точках очного взаимодействия	До 15 декабря 2025 года
3.10.	Организация регулярного методического сопровождения исполнителей на местах	Управляющий ЦЗН или РОИВ в сфере занятости населения субъекта Российской Федерации	Определен ответственный, отлажен канал «вопрос-ответ», внедрены ежемесячные тематические мини-семинары и информационные рассылки	До 22 декабря 2025 года
<u>4. Мониторинг и аналитическое сопровождение</u>				
4.1.	Организация мониторинга внедрения Методических рекомендаций и результатов работы со школьниками, студентами и выпускниками	РОИВ в сфере занятости населения субъекта Российской Федерации РОИВ в сфере образования субъекта Российской Федерации Кадровые центры	Определить порядок сбора информации о результативности работы и внедрении Методических рекомендаций, в том числе межведомственного обмена необходимой информацией	Не позднее 15 декабря 2025 года

		<p>«Работа России»</p> <p>Центры карьеры ПОО</p> <p>Центры карьеры ОО ВО</p> <p>Региональные операторы БвБ</p>		
4.2.	<p>Организация аналитического рассмотрения хода внедрения Методических рекомендаций на заседаниях Межведомственной РГ</p>	<p>МРГ</p> <p>РОИВ в сфере занятости населения субъекта Российской Федерации</p> <p>РОИВ в сфере образования субъекта Российской Федерации</p>	<p>Проведены заседания МВК с рассмотрением: выполнения плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации, результативности работы с молодежью, предложений по корректировке механизмов взаимодействия и профориентационной программы регионального уровня, отражающей содержание профориентационной работы с обучающимися</p>	<p>Не реже 1 раза в квартал</p>
<u>5. Информационное сопровождение</u>				
5.1.	<p>Информационная кампания проекта профориентации и маршрутизации молодежи в регионе</p>	<p>РОИВ в сфере занятости населения субъекта Российской Федерации</p>	<p>Разработка медиапланов, выход телепередач, новостной информации, публикаций в СМИ и на официальных сайтах участников межведомственного взаимодействия, в сети интернет на зарегистрированных площадках</p>	<p>Постоянно</p>

	<p>РОИВ в сфере образования субъекта Российской Федерации</p> <p>Кадровые центры «Работа России»</p> <p>Центры карьеры ПОО</p> <p>Центры карьеры ОО ВО</p> <p>Региональные операторы БвБ</p>		
--	--	--	--

Рекомендуемый перечень показателей эффективности внедрения Методрекомендаций и их целевые значения
(на 1 полугодие 2026 года)

1. Общие показатели

№ п/п	Целевая аудитория / Наименование показателя	Целевое значение, не менее
<u>1. Учащиеся общеобразовательных организаций</u>		
1.1.	Доля школ, в которых количество и структура профориентационных мероприятий в отношении школьников 8–11 классов сформирована (или скорректирована) с учетом регионального прогноза потребности экономики Российской Федерации, от общего количества общеобразовательных организаций	100% общеобразовательных организаций

1.2.	Доля школьников 8–11 классов, зарегистрированных на платформе «Билет в будущее» или ЕЦП «Работа России»	50% школьников
1.3.	Доля школ, для которых проведены профориентационные мероприятия ЦЗН	70% школ
1.4.	Доля школьников 8–11 классов, посетивших профинформационные мероприятия ЦЗН	60% школьников
1.5.	Доля школьников 8–11 классов, охваченных профориентационными мероприятиями общеобразовательных организаций, а также ЦЗН	50% школьников
1.6.	Доля школьников 8–11 классов, посетивших профтуры (экскурсии) к работодателям и профпробы, организованные школами и ЦЗН	25% школьников
1.7.	Увеличение численности школьников 8-11 классов, воспользовавшихся сервисом «Временное трудоустройство учащихся»	на 5 % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года
<u>2. Студенты ПОО и ОО ВО</u>		
2.1.	Доля студентов ПОО и ОО ВО, которые записались на консультации и/или подали заявление на получение меры государственной поддержки по профессиональной ориентации на ЕЦП «Работа России»	25% студентов всех ПОО и ОО ВО
2.2.	Доля студентов ПОО и ОО ВО, обратившихся в ЦЗН, в отношении которых проведена оценка риска нетрудоустройства	100% студентов, обратившихся в ЦЗН
2.3.	Доля студентов ПОО и ОО ВО, находящихся в зоне риска нетрудоустройства, в отношении которых ЦЗН реализуются индивидуальные планы карьерного развития (ПКР) или индивидуальные планы содействия занятости	70% студентов в зоне риска (без учета призывающихся на военную службу и собирающихся осуществлять уход за ребенком по окончании обучения)
2.4.	Доля студентов ПОО и ОО ВО, не находящихся в зоне риска нетрудоустройства, в отношении которых ЦЗН реализуются индивидуальные планы карьерного развития или	10% студентов вне зоны риска

	индивидуальные планы содействия занятости	
2.5.	Доля студентов, получивших хотя бы один сервис из ПКР	90% студентов, в отношении которых составлен ПКР
2.6.	Доля студентов, полностью получивших сервисы из ПКР	30% студентов, в отношении которых составлен ПКР
<u>3. Работодатели</u>		
3.1.	Количество работодателей, вовлеченных ЦЗН в реализацию сервиса «Профтур», к которым состоялся профтур (экскурсия)	не менее 50 работодателей в целом по субъекту Российской Федерации
3.2.	Увеличение количества вакансий работодателей промышленной сферы для организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан	на 10 % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года
3.3.	Количество новых вакансий, размещенных работодателями на ЕЦП «Работа России» в целях привлечения стажеров из числа студентов и выпускников	не менее 100 вакансий в целом по субъекту Российской Федерации

2. Показатели внедрения новых сервисов в сфере занятости

№ п/п	Целевая аудитория / Наименование показателя	Целевое значение, не менее
1.	Численность школьников 8-11 классов (в том числе абитуриентов), получивших сервис «Целевое обучение»	300 школьников (в том числе абитуриентов)
2.	Численность студентов, получивших сервис «Подбор практики»	200 студентов
3.	Численность студентов, получивших сервис «Работа на лето»	100 студентов

4.	Численность студентов, получивших сервис «Подбор стажировки»	100 студентов
5.	Численность студентов, получивших сервис «Целевое обучение»	50 студентов

Ответы на вопросы региональных органов исполнительной власти и организаций в сфере образования и в сфере занятости в рамках совещания под председательством заместителя Министра труда и социальной защиты Российской Федерации Д.Н. Платыгина 10.10.2025 по вопросу реализации Методических рекомендаций по организации системы профессиональной ориентации и маршрутизации обучающихся и выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования, а также молодых специалистов на конкретные предприятия (организации) региона

№ п/п	Вопрос участника ВКС	Ответ
Вопросы про Межведомственную комиссию (МВК) и Региональную межведомственную рабочую группу (МРГ)		
1	<p>Каким образом МРГ может быть сформирована на базе МВК, если МВК возглавляет руководитель исполнительного органа субъекта Российской Федерации, осуществляющего полномочия в сфере занятости населения, а МРГ - не ниже заместителя высшего исполнительного органа субъекта Российской Федерации?</p>	<p>В Методических рекомендациях по профориентации и маршрутизации молодежи версии 2.0 (далее – Методические рекомендации) закреплено следующее: МРГ создается под руководством не ниже заместителя высшего исполнительного органа субъекта Российской Федерации, с рекомендуемым составом (РОИВ в сфере образования, занятости, промышленности, базовый центр карьеры, ЦОПП, работодатели и др.). При этом деятельность МРГ рекомендуется осуществлять на базе МВК, то есть допускается организационное совмещение площадок при соблюдении требований к уровню руководства МРГ.</p>
2	<p>Возможно ли сформировать МРГ на базе межведомственного координационного совета по среднему профессиональному образованию, прогнозированию и координации подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов в регионе, возглавляемую зампредом?</p>	<p>Прямых запретов на синхронизацию осуществления действий МРГ и межведомственного координационного совета по среднему профессиональному образованию, прогнозированию и координации подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов в регионе не установлено при соблюдении следующих условий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • МРГ возглавляет руководитель не ниже заместителя высшего должностного лица субъекта, а также соблюден рекомендуемый состав членов МРГ; • МРГ выполняет установленные задачи. <p>В Методических рекомендациях указано, что деятельность МРГ рекомендуется осуществлять на базе МВК, то есть допускается организационное «базирование» на уже действующем межведомственном органе, при условии соблюдения вышеуказанных требований к МРГ. Полагаем, что эта логика переносима дополнительно и на иной</p>

3	<p>Согласно части 94 Методических рекомендаций по профориентации деятельность межведомственной комиссии по профориентации (МВК) осуществляется на основании ст.58 Закона о занятости в РФ, и согласно Закону, возглавляет данную комиссию руководитель ИОГВ в сфере занятости населения.</p> <p>Вместе с тем, частью 94.3 Методических рекомендаций определено, что должна быть создана еще и региональная межведомственная рабочая группа по развитию системы профориентации и маршрутизации молодежи к работодателям, которую возглавляет руководитель – не ниже заместителя высшего исполнительного органа субъекта РФ.</p> <p>Вопрос: в Камчатском крае в период пилотной апробации Методических рекомендаций были созданы МВК и региональная межведомственная рабочая группа из числа представителей МВК, и возглавил данную рабочую группу также руководитель ИОГВ в сфере занятости населения.</p> <p>Возможно ли сохранить уже сформированную систему профориентации, учитывая, что составы МВК и МРГ представлены в основном одними и теми же участниками для реализации единых целей?</p>	<p>межведомственный совет, если он соответствует по уровню и составу.</p> <p>Если в рамках пилотной апробации МРГ возглавлял руководитель РОИВ в сфере занятости, рекомендуем подготовить проект распоряжения высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации о приведении статуса в соответствие: назначить куратора уровня не ниже заместителя высшего исполнительного органа субъекта Российской Федерации, при этом возможно оставить секретариат / аппарат на базе МВК.</p>
4	<p>Для МВК установлена ежеквартальная периодичность сбора, с какой периодичностью должна собираться МРГ?</p>	<p>В Методических рекомендациях периодичность проведения заседаний как для МВК, так и для МРГ не установлена.</p> <p>В Типовом региональном плане мероприятий («дорожная карта») по внедрению Методических рекомендаций по профориентации и маршрутизации молодежи указана рекомендуемая периодичность проведения заседаний МВК <u>по вопросу аналитического рассмотрения хода внедрения Методических рекомендаций не реже 1 раза в квартал.</u></p> <p>Поскольку деятельность МРГ рекомендуется осуществлять на базе МВК,</p>

		периодичность проведения заседаний возможно синхронизировать.
	В образовании период апрель-май не эффективен для планирования профориентационных мероприятий. Эффективнее в период октябрь-ноябрь и февраль-март	<p>Позиция по срокам утверждения плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации согласована с Минпросвещения России и включена в проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил взаимодействия органов службы занятости с органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, а также с другими организациями, которые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации вправе осуществлять мероприятия по профессиональной ориентации граждан» (далее – проект ПП РФ), который в настоящее время проходит подписание в установленном порядке.</p> <p>Вместе с тем, обращаем Ваше внимание, что указанный план мероприятий <u>утверждается</u> не позднее 1 апреля, в то время как на его подготовку и согласование потребуется определенное время (февраль-март календарного года).</p> <p>В Типовом региональном плане мероприятий («дорожная карта») по внедрению Методических рекомендаций по профориентации и маршрутизации молодежи указана дата разработки и утверждения вышеуказанного плана (не позднее 15 декабря 2025 года), как разовой установленная дата при внедрении Методических рекомендаций.</p>
<i>Вопросы про разрабатываемые региональные документы</i>		
5	План мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте должен формироваться на год или на полугодие?	<p>План мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации разрабатывается ежегодно (согласно проекту ПП РФ).</p> <p>При этом, полагаем, что при необходимости допускается его корректировка в течение года по инициативе МВК по основаниям и в порядке, установленном в Регламенте работы МВК.</p>
6	Каким документом утверждается регламент взаимодействия органов службы занятости с другими участниками мероприятий по профессиональной	МВК утверждает регламент взаимодействия органов службы занятости с другими участниками мероприятий по профессиональной ориентации по реализации плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан

	<p>ориентации по реализации плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации?</p> <p>В методических рекомендациях указано, что МВК утверждает данный регламент, а в плане мероприятий по внедрению метод. рекомендаций – актом высшего исполнительного органа?</p>	<p>в субъекте Российской Федерации.</p> <p>Содержание Типового регионального плана мероприятий («дорожная карта») по внедрению Методических рекомендаций по профориентации и маршрутизации молодежи, которое планируется направить Минтрудом России, поправлено.</p>
7	<p>Что подразумевается под сводным графиком работы кадрового центра с образовательными организациями по пункту 2.4 плана?</p>	<p>Сводный график – это единый (сводный) перечень выездов/мероприятий Кадрового центра «Работа России» со всеми общеобразовательными организациями, ПОО, ОО ВО, согласованный с учебным расписанием и основанный на профориентационной программе регионального уровня. Фиксируются даты, наименования мероприятий, форматы (очный/дистанционный) и другие идентификационные данные.</p> <p>Типовая форма отсутствует, может быть разработана управляющим ЦЗН или РОИВ в сфере занятости.</p>
Вопросы про показатели (KPI)		
8	<p>Чем утверждаются показатели, дорожной картой? И каким органом?</p>	<p>Согласно Типовому региональному плану мероприятий («дорожная карта») по внедрению Методических рекомендаций по профориентации и маршрутизации молодежи показатели эффективности и их целевые значения по региону устанавливаются решением МРГ.</p>
9	<p>Просим рассмотреть вопрос: в показателе эффективности 1.7 сервис «Временное трудоустройство учащихся» заменить сервисом «Групповые мероприятия с учащимися».</p>	<p>Методические рекомендации закрепляют, что расширение перечня работодателей, предоставляющих рабочие места для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан, носит профориентационный характер.</p> <p>Предоставление сервиса «Групповые мероприятия с учащимися» косвенно отражено в иных показателях (в части охват школ/учащихся мероприятиями ЦЗН), в то время как п. 1.7 отвечает именно за результат практико-ориентированного блока - ранний опыт труда у работодателей с потребностью по кадровому прогнозу, как часть профессионального маршрута (профориентации).</p>
Организационные вопросы		
10	<p>Кто должен входить в проектную команду ЦЗН системы</p>	<p>В настоящее время состав проектной команды не установлен</p>

	профориентации и маршрутизации молодежи?	методическими документами и определяется по усмотрению руководителя управляющего ЦЗН или РОИВ в сфере занятости с учетом задач профориентации и маршрутизации молодежи, а также действующей организационно-штатной структуры ЦЗН и его филиалов (при наличии). При разработке единой ролевой модели по профориентации и маршрутизации Минтруд России доведет соответствующие рекомендации дополнительно.
11	Какие изменения должны быть предусмотрены в положениях о структурных подразделениях (пункт 3.1 плана)?	В положении о структурных подразделениях необходимо дополнить функции ЦЗН: профориентация и маршрутизация молодежи, взаимодействие с участниками системы профориентации и маршрутизации молодежи, сопровождение групп риска нетрудоустройства выпускников. Конкретные формулировки устанавливаются управляющим ЦЗН или РОИВ в сфере занятости.
12	Если в регионе отсутствует контакт-центр в каком формате проводить данную работу?	Допустимые замены: выделенная линия ЦЗН, единый телефонный номер для обработки вопросов, чат-бот и другие.
13	Что подразумевается под организационной структурой, и какие КРІ должны быть установлены по каждой функции? (пункт 3.2 плана)	Под организационной структурой подразумевается расклад функций, необходимых для целей профориентации и маршрутизации (аналитика/ предоставление мер государственной поддержки и сервисов / коммуникации с целевой аудиторией и участниками системы профориентации и маршрутизации). Показатели (КРІ) для каждой функции устанавливаются по решению управляющего ЦЗН или РОИВ в сфере занятости в целях достижения общих КРІ для центров занятости и региона в целом.
14	Добрый день! При децентрализованной системе органов службы занятости в регионе кто заключает соглашения о взаимодействии между ЦЗН и образовательными организациями (пункт 84, 85 Методических рекомендаций)?	При децентрализованной системе органов службы занятости рекомендуется заключать соглашения о взаимодействии между ЦЗН и образовательными организациями на уровне РОИВ в сфере занятости.
Вопросы взаимодействия		
15	Предполагается ли разделение/ взаимодействие функций Центра опережающей профессиональной подготовки и ЦЗН?	Участие Центра опережающей профессиональной подготовки (далее – ЦОПП) в системе профориентации и маршрутизации молодежи определяется исходя из целей и задач профориентационной программы

16	ЦЗН работает напрямую с Центрами карьеры ПОО? (вопрос от Центра опережающей профессиональной подготовки)	регионального уровня и действующей организационной модели. Методические рекомендации предусматривают включение ЦОПП в состав МРГ как участника межведомственной координации, при этом функциональная роль ЦОПП вытекает из общесистемных задач блока СПО / развития профориентационных программ и инфраструктуры: практико-ориентированные форматы, опережающая подготовка, участие в профпробах / практиках, обновление программ под прогноз кадровой потребности, работа с работодателями и другие. Конкретное распределение функций и точек взаимодействия ЦОПП с центрами карьеры ПОО / ОО ВО и ЦЗН закрепляются региональным регламентом взаимодействия органов службы занятости с другими участниками мероприятий по профессиональной ориентации по реализации плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации.
17	Базовые центры карьеры, созданные для координации центров карьеры ПОО, нигде не фигурируют. Где они находятся в схеме Кадровые центры – центры карьеры?	Аналогично ответу на вопрос № 16.
18	Необходима более подробная информация по организации работы с сектором ОПК.	В Методических рекомендациях работе с ОПК посвящен отдельный раздел (Приложение 1 «Особенности профориентации и маршрутизации молодежи в организации оборонно-промышленного комплекса»). В данном приложении указаны отраслевые <u>особенности</u> , в то время как аналогично иным отраслям, в целом для ОПК действуют общие положения Методических рекомендаций. Для практической работы необходимо ориентироваться на Методические рекомендации в целом и указанное приложение.
Вопросы по сопровождению внедрения Методических рекомендаций		
19	Будут ли созданы рабочие чаты по примеру чатов по прогнозу. Если да, то когда?	При положительном решении информация о таких чатах будет доведена до сведения всех участников
20	Кто будет проводить обучение в ЦЗН и в какие сроки? (пункт 3.4 плана)	В целях реализации мероприятия «Организация группы первичного приема по профориентационным консультациям» внутреннее обучение сотрудников проводит управляющий ЦЗН или РОИВ в сфере занятости на

		основе нормативных документов и информационных материалов, доведенных Минтрудом России (ФЦК СЗ).
21	Необходим доступ образовательных организаций к аналитическим данным по трудоустройству выпускников	На ЕЦП «Работа России» для образовательных организаций доступна аналитическая информация, если они в соответствии с Регламентом подали соответствующую заявку в Роструд
22	Сроки, указанные в Плане мероприятий («дорожной карте») будут корректироваться?	В направляемой Минтрудом России версии Типового плана мероприятий («дорожной карты») сроки мероприятий скорректированы.
23	Есть ли какие-либо методические рекомендации по работе с возможностями профориентации на портале «Работа в России»?	В Методических рекомендациях приведены перечни профориентационных тестов, размещенных на ЕЦП «Работа в России» (Приложение 10). Для образовательных организаций консультационную поддержку по иным возможностям ЕЦП «Работа в России» окажут центры занятости населения.
24	По консолидации БвБ с ЕЦП «Работа в России» нужны дополнительные разъяснения по выстраиванию работы в регионах	В настоящее время автоматизированная интеграция между платформой «Билет в будущее» и ЕЦП «Работа в России» находится в разработке. В Методических рекомендациях приведена <u>целевая</u> модель взаимодействия на базе интеграции, которую планируется реализовать в конце 2026 – начале 2027 годов. По итогам данной работы в адрес регионов РФ будет направлена соответствующая информация с рекомендациями по организации работы.
Разное		
25	Правильно ли мы понимаем, что кадровый прогноз представляет Департамент по труду и занятости населения региона? А не Минэкономического развития региона?	Региональный прогноз потребности экономики в кадрах формируется органом исполнительной власти субъекта РФ, назначенным высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации ответственным за его формирование, в соответствии с письмом Минтруда России и направляется в Минтруд России за подписью высшего должностного лица субъекта Российской Федерации или его заместителя, назначенного ответственным за формирование регионального прогноза на территории субъекта Российской Федерации
26	Если студент сам желает строить свою карьеру (или у него есть для этого возможности), ему тоже обязательно регистрироваться на ЕЦП «Работа в России»?	Законодательно обязанность регистрации всех студентов на «ЕЦП Работа в России» отсутствует. Вместе с тем, рекомендуется выстроить в регионе такую систему взаимодействия ЦЗН и образовательных организаций, а также иных

		партнеров системы профориентации и маршрутизации молодежи, которая позволит информировать студентов о выгодах взаимодействия с Кадровыми центрами «Работа России» (широкой сервисной линейки и прямых контактов с работодателями), и мотивировать на обращение в ЦЗН (инициируется на ЕЦП «Работа в России»).
27	Не учитываются многие вопросы по маршрутизации выпускников колледжей, которые ведут подготовку по направлению «Сельское хозяйство». Необходимо конкретизировать Методические рекомендации под отрасли, в которых нужны специалисты	Разрабатывать отдельные федеральные рекомендации под каждую отрасль (включая сельское хозяйство) не предполагается. Методические рекомендации задают общую рамку системы профессиональной ориентации и маршрутизации, а учет отраслевых и региональных особенностей - полномочие субъектов РФ, реализуемых через решения МРГ и региональные документы (планы, профориентационные программы, соглашения).

Министр
труда и социальной
защиты
Российской Федерации

А.О. Котяков

Министр
просвещения
Российской Федерации

С.С. Кравцов

Министр
науки и высшего
образования
Российской Федерации

В.Н. Фальков

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**для исполнительных органов субъектов
Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере
образования, в сфере содействия занятости населения,
общеобразовательных организаций, профессиональных
образовательных организаций, образовательных организаций
высшего образования, а также учредителей указанных
образовательных организаций по организации системы
профессиональной ориентации и маршрутизации обучающихся
и выпускников организаций среднего профессионального
и высшего образования, а также молодых специалистов
на конкретные предприятия (организации) региона**

г. Москва
2025 г.

Содержание

I. Общие положения	3
II. Основные клиентские группы, в отношении которых реализуется система профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи, и направления работы с клиентскими группами	8
III. Задачи и направления работы Участников на этапах сопровождения карьерного маршрута клиентских групп	30
1. Профессиональная ориентация обучающихся общеобразовательных организаций, включая информирование о возможностях и перспективах различных профессий, с учетом востребованности на федеральных и региональных рынках труда	30
2. Приемная кампания ПОО, ОО ВО	35
3. Маршрутизация в процессе обучения и раннее трудоустройство	37
4. Адаптация молодых специалистов на рабочих местах	52
5. Удержание молодых специалистов в профессии	53
6. Развитие профессиональных компетенций молодежи	54
7. Переобучение молодежи в соответствии с потребностями рынка труда ...	54
IV. Общесистемные мероприятия системы профессиональной ориентации и маршрутизации	55
1. Определение и прогнозирование кадровой потребности рынка труда	56
2. Планирование развития инфраструктуры обеспечения экономики молодыми кадрами с учетом перспективной потребности работодателей для системы среднего профессионального образования	58
3. Определение контрольных цифр приема с учетом перспективной потребности работодателей	60
4. Мониторинг трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность	60
5. Оценка эффективности реализуемых мероприятий, результатов мониторинга трудоустройства выпускников, действия по повышению эффективности с учетом их результатов	61
6. Информационная политика и организация информирования молодежи в рамках системы профессиональной ориентации и маршрутизации к работодателям	63

V. Механизмы обеспечения скоординированной деятельности Участников.....	64
1. Единый процесс взаимодействия	65
2. Общие правила проведения количественного анализа клиентских групп, профилирования целевой аудитории, определения риска нетрудоустройства в целях маршрутизации молодежи к работодателям	65
3. Регламентация взаимодействия образовательных организаций (центров карьеры) и центров занятости	66
4. Единая информационная среда системы профессиональной ориентации и маршрутизации.....	68
5. Координация деятельности в сфере профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи на региональном уровне	72
Приложение 1. Особенности профориентации и маршрутизации молодежи в организации оборонно-промышленного комплекса	75
Приложение 2. Перечень рекомендуемых форматов региональных мероприятий.....	83
Приложение 3. Перечень рекомендуемых информационных ресурсов.....	88
Приложение 4. Типовое соглашение между центром занятости и молодежной организацией.....	97
Приложение 5. Перечень рекомендуемых для разработки и внедрения новых региональных сервисов.....	101
Приложение 6. Общая схема процесса взаимодействия Участников	103
Приложение 7. Методика оценки риска нетрудоустройства студентов ПОО и ОО ВО	104
Приложение 8. Типовое соглашение между центром занятости и образовательной организацией (центром карьеры при ОО ВО или ПОО)	114
Приложение 9. Рекомендуемый состав характеристик профилирования (типовые клиентские запросы гражданина)	121
Приложение 10. Перечень тестов по профессиональной ориентации, размещенных на ЕЦП «Работа в России».....	127
Приложение 11. Рекомендуемая форма плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации ..	128

I. Общие положения

1. Методические рекомендации для исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере образования, в сфере содействия занятости населения, общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, а также учредителей указанных образовательных организаций по организации системы профессиональной ориентации и маршрутизации обучающихся и выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования, а также молодых специалистов на конкретные предприятия (организации) региона (далее – Методические рекомендации) разработаны в целях организации системного обеспечения отраслей экономики трудовыми ресурсами из числа молодежи и раскрывают основные аспекты создания и функционирования системы профессиональной ориентации и карьерной маршрутизации.

Методические рекомендации устанавливают подходы, процедуры и обязательные механизмы межведомственного взаимодействия субъектов системы профориентации и содействия трудоустройству молодежи, включая применение цифровых платформ, а также алгоритмы мониторинга и отчетности по результатам трудоустройства выпускников образовательных организаций.

2. Краткое наименование Методических рекомендаций: методические рекомендации по профориентации и маршрутизации молодежи.

3. При реализации Методических рекомендаций учитываются положения Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-р, а также Правила взаимодействия органов службы занятости с органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, а также с другими организациями, которые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации вправе осуществлять мероприятия по профессиональной ориентации граждан, утверждаемые постановлением Правительства Российской Федерации.

4. Методические рекомендации разработаны для применения исполнительными органами субъектов Российской Федерации, осуществляющими полномочия в сфере образования, в сфере содействия занятости населения, общеобразовательными организациями,

профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования, учредителями указанных образовательных организаций, а также иными участниками системы профессиональной ориентации и карьерной маршрутизации.

Настоящие Методические рекомендации действуют с учетом особенностей профориентации и маршрутизации молодежи в сфере оборонно-промышленного комплекса, установленных в приложении 1 к настоящим Методическим рекомендациям.

5. В Методических рекомендациях используются следующие сокращения.

ВО – высшее образование.

СПО – среднее профессиональное образование.

ПО – профессиональное обучение.

ДПО – дополнительное профессиональное образование.

ОО ВО – образовательные организации высшего образования.

ПОО – профессиональные образовательные организации.

КЦП – контрольные цифры приема.

ОПК – оборонно-промышленный комплекс.

РОИВ – региональный орган исполнительной власти.

ФКЦ ОПК – Федеральный кадровый центр ОПК.

ЕПГУ – Единый портал государственных и муниципальных услуг.

ЕЦП «Работа в России» – Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

Социальная сеть «SkillsNet» – общероссийская социальная сеть деловых контактов «SkillsNet».

6. В целях применения Методических рекомендаций используются следующие понятия и их определения.

Базовый центр карьеры – самостоятельное юридическое лицо либо структурное подразделение ПОО или центра опережающей профессиональной подготовки, координирующее деятельность профессиональных образовательных организаций, расположенных на территории субъекта Российской Федерации, по содействию в трудоустройстве обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций.

Единый центр карьеры ВО – структурное подразделение ОО ВО или созданное юридическое лицо, осуществляющее организацию и координацию деятельности центров карьеры ОО ВО, расположенных на территории субъекта Российской Федерации, по вопросам сопровождения студентов и выпускников, содействия их трудоустройству, взаимодействия

с работодателями и интеграции ОО ВО в региональную систему профориентации и маршрутизации молодежи.

Диагностика универсальных (надпрофессиональных) компетенций обучающихся – это процесс оценки и анализа уровня развития универсальных (надпрофессиональных) навыков и качеств, обеспечивающих готовность к решению задач надпрофессионального либо внепрофессионального характера, в том числе с использованием ресурсов АИС «Цифровая платформа АНО «Россия – страна возможностей».

Центр карьеры ОО ВО – это структурное подразделение ОО ВО, которое обеспечивает взаимодействие с партнерами, содействует маршрутизации обучающихся и способствует созданию условий для повышения качества занятости выпускников.

Центр компетенций – структурное подразделение Центра карьеры, отвечающее за оценку и развитие универсальных (надпрофессиональных) компетенций обучающихся, включая управленческие и деловые качества.

Карьера – это развитие человека в рамках профессиональной деятельности. Представляет собой последовательность образовательных и профессиональных событий, которые проходит человек от начала трудовой деятельности до ее завершения.

Карьерное портфолио студента – совокупность сведений на ЕЦП «Работа в России», формируемых на основе интеграции сведений из витрины данных и других источников (систем образования, профориентации, трудоустройства), предназначенных для использования специалистами службы занятости и образовательных организаций в рамках сопровождения студента или выпускника ПОО / ОО ВО в целях трудоустройства и карьерного развития, а также обеспечивающий формирование таких сведений функционал.

Компетенция – комплексная способность, обеспечивающая готовность человека к решению той или иной группы профессиональных задач (профессиональная компетенция) или задач надпрофессионального либо внепрофессионального характера (универсальная компетенция).

Маршрутизация – комплекс мероприятий по сопровождению молодежи для дальнейшего трудоустройства на рабочее место в соответствии с освоенной образовательной программой.

Мероприятие профессионального выбора – организованная форма деятельности, направленная на помощь обучающимся в осознанном выборе профессии, знакомство с различными сферами профессиональной деятельности, условиями труда, развитии допрофессиональных компетенций и формировании готовности к будущей трудовой деятельности.

Молодежь – граждане всех клиентских групп, приведенных в пункте 9 Методических рекомендаций.

Обучающиеся – граждане, проходящие обучение в общеобразовательных организациях (далее также – школьники), профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования (далее также – студенты).

Оценка риска в целях маршрутизации – выделение студентов, имеющих или не имеющих критерии, свидетельствующие о риске незанятости и/или потенциально потери полученных квалификаций и навыков по окончании обучения и определение степени выраженности таких критериев.

Организация профессиональной ориентации молодежи – это комплекс мероприятий, направленных на поддержку школьников в выборе профессии и образовательного направления, а также студентов – в дальнейшем профессиональном самоопределении через взаимодействие с работодателями и систему маршрутизации, обеспечивающую успешное вхождение в рынок труда в соответствии с потребностями экономики и общества.

Профессиональная ориентация (профорientация) школьников – это комплексная подготовка обучающихся к профессиональному самоопределению в соответствии с их личностными качествами, склонностями, интересами, способностями, состоянием здоровья, а также с учетом потребностей развития экономики и общества.

Профилирование – использование данных о клиентском запросе обучающегося, выпускника, студента, школьника для дополнительной персонализации предлагаемых сервисов (рекомендаций) с учетом потребностей к получению профильного образования, трудоустройству, развитию карьеры.

7. Участниками системы профессиональной ориентации и маршрутизации (далее – Участники) являются:

- 1) Минтруд России;
- 2) Минпросвещения России;
- 3) Минобрнауки России;
- 4) Роструд;
- 5) Росмолодежь;

6) федеральные органы исполнительной власти, исполнительные органы субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителей общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования;

7) иные заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, реализующие проекты и мероприятия в сфере профессиональной ориентации, маршрутизации, развития карьеры молодежи;

8) федеральные центры обеспечения кадровой потребности приоритетных отраслей;

9) исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере содействия занятости населения (далее – РОИВ в сфере занятости);

10) государственные учреждения, созданные субъектами Российской Федерации в целях осуществления полномочий в сфере занятости населения (далее – центры занятости);

11) исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере образования (далее – РОИВ в сфере образования);

12) иные заинтересованные исполнительные органы власти субъектов Российской Федерации, реализующие проекты и мероприятия в сфере профессиональной ориентации, маршрутизации, развития карьеры молодежи;

13) органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования;

14) образовательные организации и организуемые на их базе центры карьеры;

15) центры опережающей профессиональной подготовки, базовые центры карьеры субъектов Российской Федерации, осуществляющие координацию деятельности центров карьеры ПОО;

16) органы и учреждения системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;

17) партнеры, в том числе некоммерческие организации, реализующие проекты в сфере профессиональной ориентации, маршрутизации, развития карьеры молодежи: автономная некоммерческая организация «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», Фонд Гуманитарных Проектов, Молодежная общероссийская общественная организация «Российские студенческие отряды», автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций» (НАРК), Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых», автономная некоммерческая организация «Россия – страна возможностей», Общероссийская общественно-государственная просветительская организация «Российское общество «Знание»»;

18) региональные операторы Единой модели профессиональной ориентации обучающихся 6-11 классов образовательных организаций Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования (далее – Единая модель профессиональной ориентации);

19) федеральный оператор Единой модели профессиональной ориентации;

20) организации и учреждения, входящие в инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства (центры «Мой бизнес»);

21) работодатели и ассоциации работодателей;

22) организации и учреждения, привлекаемые на договорной основе;

22) координаторы и операторы цифровых платформ, включенных в систему профориентации и маршрутизации.

II. Основные клиентские группы, в отношении которых реализуется система профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи, и направления работы с клиентскими группами

8. В целях управления системой профессиональной ориентации и маршрутизации определены клиентские группы граждан в зависимости от возраста, уровня включенности в занятость и профессионального обучения.

9. Клиентские группы граждан, в отношении которых реализуется система профессиональной ориентации и маршрутизации обучающихся и выпускников организаций СПО и ВО на конкретные предприятия (организации) региона (далее – система профессиональной ориентации и маршрутизации):

1) несовершеннолетние граждане в возрасте от 12 до 14 лет – граждане, получающие основное общее образование;

2) несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет – граждане, получающие основное и среднее общее образование;

3) выпускники общеобразовательных организаций;

4) студенты ПОО – граждане, обучающиеся в ПОО, в том числе обучающиеся на последних курсах;

5) студенты ОО ВО – граждане, обучающиеся в ОО ВО, в том числе обучающиеся на последних курсах;

6) выпускники ПОО – граждане в возрасте от 18 до 25 лет, завершившие обучение в ПОО и ищущие работу в течение года с даты

выдачи диплома (в случае прохождения военной службы по призыву – с даты окончания военной службы по призыву);

7) граждане от 18 до 25 лет, имеющие СПО и опыт работы;

8) выпускники ОО ВО – граждане в возрасте от 18 до 25 лет, завершившие обучение по программам ВО (бакалавриат, специалитет, магистратура) в связи с освоением образовательной программы и нетрудоустроенные в течение года с даты выдачи документов об образовании и квалификации (в случае прохождения военной службы по призыву – с даты окончания военной службы по призыву);

9) граждане от 18 до 25 лет, имеющие ВО и опыт работы;

10) граждане в возрасте от 25 до 35¹ лет, имеющие СПО и впервые ищущие работу после окончания обучения²;

11) граждане в возрасте от 25 до 35¹ лет, имеющие ВО и впервые ищущие работу после окончания обучения³;

12) граждане в возрасте от 25 до 35¹ лет, имеющие СПО и опыт работы;

13) граждане в возрасте от 25 до 35¹ лет, имеющие ВО и опыт работы.

10. Клиентские группы, а также выявленные приоритетные клиентские запросы определяют направления работы Участников с представителями каждой клиентской группой.

Перечень клиентских групп, типовых клиентских запросов, а также рекомендуемые направления работы с каждой клиентской группой приведены в таблице 1 настоящих методических рекомендаций.

В случае если работа с гражданами ведется в групповом формате и индивидуальное профилирование не проводится, используются типовые клиентские запросы и соответствующий рекомендованный пакет направлений работы (мер государственной поддержки, сервисов и мероприятий).

В случае проведения индивидуального профилирования в порядке, предусмотренном пунктом 83 Методических рекомендаций, набор клиентских запросов и удовлетворяющих их сервисов формируется и уточняется индивидуально в отношении каждого гражданина.

¹ Включительно.

² В том числе имеющие опыт работы, полученный в период обучения.

³ В том числе имеющие опыт работы, полученный в период обучения.

Направления работы⁴ с клиентскими группами

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
1	Несовершеннолетние граждане в возрасте от 12 до 14 лет – граждане, получающие основное общее образование	<ul style="list-style-type: none"> – проблема выбора профильного класса; – проблема выбора дополнительного образования; – проблема диагностики профессиональных интересов и склонностей; – проблема выбора профессии и образовательной траектории. 	<ul style="list-style-type: none"> – реализация Единой модели профессиональной ориентации: <ol style="list-style-type: none"> 1. Профориентационная урочная деятельность. 2. Профориентационный курс внеурочной деятельности «Россия – мои горизонты». 3. Взаимодействие с родителями (законными представителями). 4. Мероприятия профессионального выбора, в том числе профтуры и профинформационные мероприятия. 5. Дополнительное образование. 6. Профессиональное обучение 7. Профильные предпрофессиональные классы. – профориентационные консультации для подростков и их родителей; – прохождение профориентационных диагностик.

⁴ Формируются с учетом профилирования студента.

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
2	Несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет – граждане, получающие основное и среднее общее образование	<ul style="list-style-type: none"> – проблема выбора профильного класса; – проблема выбора дополнительного образования; – проблема диагностики профессиональных интересов и склонностей; – проблема выбора профессии и образовательной траектории; – потребность в первом заработке; – непонимание, как и где искать временную работу несовершеннолетнему; – недостаточность подходящих вакансий на временную работу для несовершеннолетних; – отсутствие согласия со стороны родителей (опекунов) на временную работу несовершеннолетнего; – потребность в информировании о перспективах федерального и регионального рынков труда (горизонт 3-5 лет): востребованные 	<ul style="list-style-type: none"> – реализация Единой модели профессиональной ориентации: <ol style="list-style-type: none"> 1. Профориентационная урочная деятельность. 2. Профориентационный курс внеурочной деятельности «Россия – мои горизонты». 3. Взаимодействие с родителями (законными представителями). 4. Мероприятия профессионального выбора, в том числе профтуры и профинформационные мероприятия. 5. Дополнительное образование. 6. Профессиональное обучение 7. Профильные предпрофессиональные классы. – профориентационные консультации для подростков и их родителей; – прохождение профориентационных диагностик; – консультация по юридическим вопросам трудоустройства несовершеннолетних

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
		<p>профессии, новые профессии, перспективы развития отраслей экономики.</p>	<p>(для подростков и родителей);</p> <ul style="list-style-type: none"> – организация временного трудоустройства в свободное от учебы время; – ярмарки учебных мест; – публикация и информирование о рейтинге подготовительных курсов; – организация мастер-классов от профессионалов и прохождение профессиональных проб; – прохождение профориентационных диагностик; – информирование по справочнику востребованных профессий, региональному прогнозу перспективной потребности в кадрах.
3	Выпускники общеобразовательных организаций	<ul style="list-style-type: none"> – проблема выбора профессии и образовательной траектории; – конкуренция при поступлении в учебное заведение (ПОО / ОО ВО); – проблема поиска и выбора первой работы; – недостаточное знание своих 	<p>Для поступающих в ПОО / ОО ВО:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сервис организации целевого обучения на ЕЦП «Работа в России»; – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – проведение в образовательных организациях уроков, курсов по неформальной занятости

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
		<p>трудовых прав;</p> <p>– недостаточно сформированные коммуникативные навыки и навыки самопрезентации, а также умения планировать и управлять профессиональной карьерой.</p>	<p>и легализации трудовых отношений.</p> <p>Для вышедших на рынок труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие в поиске подходящей работы; – содействие началу осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности⁵; – организация ярмарок вакансий; – психологическая поддержка⁵; – социальная адаптация граждан, ищущих работу, безработных граждан⁶; – организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования; – содействие в переезде (переселении) в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости; – проведение в образовательных организациях уроков, курсов по неформальной занятости

⁵ Предоставляется гражданам, признанным в установленном законодательством порядке безработными.

⁶ Предоставляется гражданам, зарегистрированным через ЕЦП «Работа в России» в качестве ищущих работу.

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
			<p>и легализации трудовых отношений;</p> <ul style="list-style-type: none"> – тренинги по развитию коммуникативных навыков, навыков планирования и управления профессиональной карьерой.
4	Студенты ПОО, в том числе обучающиеся на последних курсах	<ul style="list-style-type: none"> – потребность в смене образовательной траектории (разочарование в учебе и выбранной первой профессиональной и образовательной траектории); – потребность в подработке (временной работе); – проблема совмещения учебы и работы; – потребность попробовать себя в профессии (практика, стажировка); – недостаточно сформированные коммуникативные навыки и навыки самопрезентации, а также умения планировать и управлять профессиональной карьерой. 	<p>Для всех, кроме последних курсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – построение индивидуального плана карьерного развития на основе риск-ориентированного подхода; – организация подбора практик и стажировок с использованием ЕЦП «Работа в России»; – построение образовательной траектории, в том числе с использованием цифровых платформ Участников-партнеров; – профориентационные сервисы, направленные на маршрутизацию к работодателям, в том числе профтуры (экскурсии) на предприятия; – обучение навыку составления резюме; – обучение навыку прохождения собеседований; – обучение навыку самостоятельного поиска работы; – организация ярмарок вакансий, в том числе

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
			<p>с гибкими формами занятости;</p> <ul style="list-style-type: none"> – сервисы по самопрезентации и адаптации в коллективе; – тренинги по развитию коммуникативных навыков, навыков планирования и управления профессиональной карьерой; – дополнительное обучение во время основной учебы; – сервис организации целевого обучения на ЕЦП «Работа в России»; – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet»; – организация практической подготовки в форме занятий на предприятиях; – сервис организации временного трудоустройства в свободное от учебы время (летний период). <p>Для последних курсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – построение индивидуального плана карьерного развития на основе риск-

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
			<p>ориентированного подхода;</p> <ul style="list-style-type: none"> – сервис организации целевого обучения на ЕЦП «Работа в России»; – сервис подбора стажировок с использованием ЕЦП «Работа в России»; – обучение навыку составления резюме; – обучение навыку прохождения собеседований; – обучение навыку самостоятельного поиска работы; – сервисы по самопрезентации и адаптации в коллективе; – обучение тайм-менеджменту в целях совмещения обучения и работы; – организация ярмарок вакансий; – содействие в поиске подходящей работы; – профтуры (экскурсии) на предприятия, в том числе с использованием специализированных платформ («Открытая промышленность» и др.); – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – информирование об использовании

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
			<p>возможностей социальной сети «SkillsNet»;</p> <ul style="list-style-type: none"> – организация практической подготовки в форме занятий на предприятиях; – сервисы по самопрезентации и адаптации в коллективе; <p>тренинги по развитию коммуникативных навыков, навыков планирования и управления профессиональной карьерой.</p>
5	Студенты ОО ВО, в том числе обучающиеся на последних курсах	<ul style="list-style-type: none"> – потребность в смене образовательной траектории (неудовлетворенность учебой и выбранной первой профессиональной и образовательной траектории); – потребность в подработке (временной работе); – проблема совмещения учебы и работы; – потребность попробовать себя в профессии (практика, стажировка); – недостаточно сформированные коммуникативные навыки и навыки 	<p>Для всех, кроме последних курсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – построение индивидуального плана карьерного развития на основе риск-ориентированного подхода; – сервис подбора практик и стажировок с использованием ЕЦП «Работа в России»; – сервис организации временного трудоустройства в свободное от учебы время (летний период); – построение образовательной траектории, в том числе с использованием цифровых платформ Участников-партнеров; – профориентационные сервисы, направленные на маршрутизацию к работодателям, в том числе профтуры

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
		самопрезентации, а также умения планировать и управлять профессиональной карьерой.	<p>(экскурсии) на предприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> – обучение навыку составления резюме; – обучение навыку прохождения собеседований; – обучение навыку самостоятельного поиска работы; – организация ярмарок вакансий, в том числе с гибкими формами занятости; – дополнительное обучение во время основной учебы; – сервис организации целевого обучения на ЕЦП «Работа в России»; – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet»; – организация практической подготовки в форме занятий на предприятиях; – диагностика универсальных компетенций. <p>Для последних курсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – построение индивидуального плана карьерного развития на основе риск-

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
			<p>ориентированного подхода;</p> <ul style="list-style-type: none"> – сервис организации целевого обучения на ЕЦП «Работа в России»; – сервис подбора стажировок с использованием ЕЦП «Работа в России»; – обучение навыку составления резюме; – обучение навыку прохождения собеседований; – обучение навыку самостоятельного поиска работы; – сервисы по самопрезентации и адаптации в коллективе; – обучение тайм-менеджменту в целях совмещения обучения и работы; – организация ярмарок вакансий; – содействие в поиске подходящей работы; – профтуры (экскурсии) на предприятия, в том числе с использованием специализированных платформ («Открытая промышленность» и др.); – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – информирование об использовании

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
			<p>возможностей социальной сети «SkillsNet»;</p> <ul style="list-style-type: none"> – организация практической подготовки в форме занятий на предприятиях; – тренинги по развитию коммуникативных навыков, навыков планирования и управления профессиональной карьерой.
6	<p>Граждане в возрасте от 18 до 25 лет, завершившие обучение в ПОО и ищущие работу в течение года с даты выдачи диплома (в случае прохождения военной службы по призыву – с даты окончания военной службы по призыву)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – проблема выбора первой работы (надежного работодателя); – «разрыв» между требованиями рынка труда и полученными знаниями (компетенциями) в учебном заведении; – неуверенность в себе из-за недостатка профессиональных знаний и опыта, снижение мотивации к трудоустройству; – снижение мотивации к профессиональной деятельности, связанное с временным разрывом между получением профессионального образования и трудоустройством после возвращения со службы 	<ul style="list-style-type: none"> – содействие в поиске подходящей работы, включая составление индивидуального плана содействия занятости; – социальная адаптация граждан, ищущих работу, безработных граждан; – организация ярмарок вакансий; – сервисы по профессиональной ориентации, включая профтуры (экскурсии) на предприятия, в том числе с использованием специализированных платформ («Открытая промышленность» и др.); – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet»;

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
		<ul style="list-style-type: none"> по призыву; – недостаточное знание своих трудовых прав; – недостаточно сформированные коммуникативные навыки и навыки самопрезентации, а также умения планировать и управлять профессиональной карьерой. 	<ul style="list-style-type: none"> – организация временного трудоустройства; – психологическая поддержка; – проведение уроков, курсов по неформальной занятости и легализации трудовых отношений; – организация получения дополнительного образования; тренинги по развитию коммуникативных навыков, навыков планирования и управления профессиональной карьерой.
7	Граждане от 18 до 25 лет, имеющие среднее профессиональное образование и опыт работы	<ul style="list-style-type: none"> – непонимание перспектив реализованности себя в профессии; – несовпадение ожиданий от профессии, снижение мотивации и интереса; – потребность в развитии образовательного и карьерного трека. 	<ul style="list-style-type: none"> – содействие в поиске подходящей работы, включая составление индивидуального плана содействия занятости; – организация ярмарок вакансий; – сервисы по профессиональной ориентации, включая профтуры (экскурсии) на предприятия, в том числе с использованием специализированных платформ («Открытая промышленность» и др.); – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор;

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
			<ul style="list-style-type: none"> – информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet»; – информирование о статистике трудоустройства выпускников ОО ВО, ПОО и ДПО; – организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования; – содействие началу предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; – психологическая поддержка.
8	Выпускники ОО ВО	<ul style="list-style-type: none"> – проблема выбора первой работы (надежного работодателя); – «разрыв» между требованиями рынка труда и полученными знаниями (компетенциями) в учебном заведении; – неуверенность в себе из-за недостатка профессиональных знаний и опыта, снижение мотивации к трудоустройству; – снижение мотивации 	<ul style="list-style-type: none"> – содействие в поиске подходящей работы, включая составление индивидуального плана содействия занятости; – организация временного трудоустройства; – социальная адаптация граждан, ищущих работу, безработных граждан; – организация ярмарок вакансий; – сервисы по профессиональной ориентации, включая профтуры (экскурсии) на предприятия, в том числе с использованием специализированных

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
		<p>к профессиональной деятельности, связанное с временным разрывом между получением профессионального образования и трудоустройством после возвращения со службы по призыву;</p> <p>– недостаточное знание своих трудовых прав.</p>	<p>платформ («Открытая промышленность» и др.);</p> <p>– информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор;</p> <p>– информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet»;</p> <p>– финансовые меры поддержки молодого специалиста при первом трудоустройстве (при наличии финансовой возможности субъекта Российской Федерации);</p> <p>– психологическая поддержка;</p> <p>– проведение уроков, курсов по неформальной занятости и легализации трудовых отношений;</p> <p>– получение дополнительного образования (повышение квалификации);</p> <p>– организация стажировок выпускников, в том числе субсидирование рабочих мест из бюджетов субъектов Российской Федерации.</p>
9	Граждане от 18 до 25 лет, имеющие высшее	– непонимание перспектив реализованности себя в профессии;	– содействие в поиске подходящей работы, включая составление индивидуального плана

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
	образование и опыт работы	<ul style="list-style-type: none"> – несовпадение ожиданий от профессии, снижение мотивации и интереса; – потребность в корректировке выбранной карьерной траектории и получении дополнительных компетенций (продолжение обучения). 	<ul style="list-style-type: none"> – содействия занятости; – организация ярмарок вакансий; – сервисы по профессиональной ориентации, включая профтуры (экскурсии) на предприятия, в том числе с использованием специализированных платформ («Открытая промышленность» и др.); – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet»; – публикация и информирование о статистике трудоустройства выпускников ПО и ДПО; – организация профессионального обучения или дополнительного профессионального образования; – психологическая поддержка; – содействие началу предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
10	Граждане в возрасте от 25 до 35 лет,	– проблема выбора первой работы (надежного работодателя);	– содействие в поиске подходящей работы, включая составление индивидуального плана

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
	<p>имеющие среднее профессиональное образование и впервые ищущие работу после окончания обучения</p>	<ul style="list-style-type: none"> – «разрыв» между требованиями рынка труда и полученными знаниями (компетенциями) в учебном заведении; – потребность в дополнительном обучении; – стремление в развитии образовательного и карьерного трека; – недостаточное знание своих трудовых прав; – недостаточно сформированные коммуникативные навыки и навыки самопрезентации, а также умения планировать и управлять профессиональной карьерой. 	<ul style="list-style-type: none"> содействия занятости; – социальная адаптация граждан, ищущих работу, безработных граждан; – организация ярмарок вакансий; – сервисы по профессиональной ориентации, включая профтуры (экскурсии) на предприятия, в том числе с использованием специализированных платформ («Открытая промышленность» и др.); – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet»; – финансовые меры поддержки молодого специалиста при первом трудоустройстве (при наличии финансовой возможности субъекта Российской Федерации); – психологическая поддержка; – проведение уроков, курсов по неформальной занятости и легализации трудовых отношений; – организация получения дополнительного

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
			<p>образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> – организация стажировок выпускников, в том числе субсидирование рабочих мест из бюджетов субъектов Российской Федерации; – тренинги по развитию коммуникативных навыков, навыков планирования и управления профессиональной карьерой.
11	Граждане в возрасте от 25 до 35 лет, имеющие высшее образование и впервые ищущие работу после окончания обучения	<ul style="list-style-type: none"> – проблема выбора первой работы (надежного работодателя); – «разрыв» между требованиями рынка труда и полученными знаниями (компетенциями) в учебном заведении; – недостаточное знание своих трудовых прав; – недостаточно сформированные коммуникативные навыки и навыки самопрезентации, а также умения планировать и управлять профессиональной карьерой. 	<ul style="list-style-type: none"> – содействие в поиске подходящей работы, включая составление индивидуального плана содействия занятости; – социальная адаптация граждан, ищущих работу, безработных граждан; – организация ярмарок вакансий; – сервисы по профессиональной ориентации, включая профтуры (экскурсии) на предприятия, в том числе с использованием специализированных платформ («Открытая промышленность» и др.); – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – информирование об использовании

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
			<p>возможностей социальной сети «SkillsNet»;</p> <ul style="list-style-type: none"> – финансовые меры поддержки молодого специалиста при первом трудоустройстве (при наличии финансовой возможности субъекта Российской Федерации); – организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования; – содействие началу предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; – психологическая поддержка; – проведение уроков, курсов по неформальной занятости и легализации трудовых отношений; – тренинги по развитию коммуникативных навыков, навыков планирования и управления профессиональной карьерой.
12	Граждане в возрасте от 25 до 35 лет, имеющие среднее профессиональное образование и опыт	<ul style="list-style-type: none"> – непонимание перспектив реализованности себя в профессии; – снижение мотивации и интереса; – потребность в профессиональном признании; 	<ul style="list-style-type: none"> – содействие в поиске подходящей работы, включая составление индивидуального плана содействия занятости; – организация ярмарок вакансий; – сервисы по профессиональной ориентации,

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
	работы	<ul style="list-style-type: none"> – потребность в развитии образовательного и карьерного трека. 	<ul style="list-style-type: none"> включая профтуры (экскурсии) на предприятия, в том числе с использованием специализированных платформ («Открытая промышленность» и др.); – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet»; – организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования; – содействие началу предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; – психологическая поддержка.
13	Граждане в возрасте от 25 до 35 лет, имеющие высшее образование и опыт работы	<ul style="list-style-type: none"> – непонимание перспектив реализованности себя в профессии; – снижение мотивации и интереса; – потребность в профессиональном признании; – потребность в развитии 	<ul style="list-style-type: none"> – содействие в поиске подходящей работы, включая составление индивидуального плана содействия занятости; – организация ярмарок вакансий; – сервисы по профессиональной ориентации, включая профтуры (экскурсии)

№ п/п	Наименование клиентской группы	Специфические запросы представителей клиентских групп	Направления работы
		образовательного и карьерного трека.	<p>на предприятия, в том числе с использованием специализированных платформ («Открытая промышленность» и др.);</p> <ul style="list-style-type: none"> – информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор; – информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet»; – организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования; – содействие началу предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; – психологическая поддержка.

III. Задачи и направления работы Участников на этапах сопровождения карьерного маршрута клиентских групп

11. Выделяются следующие основные этапы сопровождения карьерного маршрута клиентских групп:

1) профессиональная ориентация обучающихся общеобразовательных организаций, включая информирование о возможностях и перспективах различных профессий, с учетом востребованности на федеральных и региональных рынках труда;

2) приемная кампания ПОО, ОО ВО;

3) маршрутизация в процессе обучения и раннее трудоустройство;

4) адаптация молодых специалистов на рабочих местах;

5) удержание молодых специалистов в профессии;

6) развитие профессиональных компетенций молодежи;

7) переобучение молодежи в соответствии с потребностями рынка труда.

1. Профессиональная ориентация обучающихся общеобразовательных организаций, включая информирование о возможностях и перспективах различных профессий, с учетом востребованности на федеральных и региональных рынках труда

12. Организация профессиональной ориентации проводится в рамках Единой модели профориентации в целях обеспечения четкого представления школьниками возможностей и направлений карьерного роста, чтобы они могли сделать осознанный выбор своей будущей профессии и стать востребованными на рынке труда или развить дополнительные навыки в профессиональной самореализации в предпринимательстве.

13. В целях реализации процесса профессиональной ориентации во время обучения в общеобразовательной организации Участники реализуют направления работы в соответствии с пунктами 14-20 Методических рекомендаций.

14. РОИВ в сфере образования совместно с региональными операторами Единой модели профессиональной ориентации:

– разрабатывают, утверждают и реализуют профориентационные программы регионального уровня и проекты, направленные на профессиональную ориентацию и трудоустройство молодежи; взаимодействуют с Участниками и партнерами системы профессиональной ориентации и маршрутизации для организации и участия в мероприятиях профессиональной ориентации;

- координируют реализацию мероприятий по организации профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях во взаимодействии с Участниками и партнерами системы профессиональной ориентации и маршрутизации;

- стимулируют и создают условия для устойчивого взаимодействия между общеобразовательными организациями, ПОО и ОО ВО, а также работодателями в целях:

 - подготовки и реализации образовательных программ общего образования, направленных на углубленное изучение обучающимися профильных предметов, необходимых для поступления в ПОО и ОО ВО;

 - проведения профориентационных мероприятий для обучающихся с использованием материально-технической базы работодателя, ПОО и ОО ВО;

 - проведения подготовительной работы для заключения договоров о целевом обучении;

- создают условия для обучения специалистов, ответственных за профориентационную работу в общеобразовательных организациях, по программам ДПО (повышения квалификации) профориентационной направленности;

- оказывают методическую поддержку работодателям в разработке программ проведения экскурсий и профессиональных проб на площадках предприятий и организаций субъекта Российской Федерации;

- проводят региональные мероприятия по организации всероссийских родительских собраний по профессиональной ориентации, организованных Минпросвещения России;

- проводят расчет количества и определение структуры профориентационных мероприятий в субъекте Российской Федерации, направляет результаты расчета количества профориентационных мероприятий в РОИВ в сфере занятости;

- обеспечивают сопровождение работы центров занятости на профориентационных цифровых платформах, предоставленных центрам занятости для размещения информации о мероприятиях по профессиональной ориентации и набора участников из числа обучающихся, в том числе оказывают поддержку в использовании личных кабинетов в рамках заключенных соглашений.

15. РОИВ в сфере образования совместно с РОИВ в сфере занятости и центрами занятости:

- обеспечивают информирование обучающихся и их родителей о статистике трудоустройства выпускников в разрезе образовательных организаций и направлений подготовки;

– во взаимодействии с работодателями, организующими рабочие места по приоритетным для региона профессиям в соответствии с прогнозом потребности экономики Российской Федерации в кадрах, разрабатывают программы прохождения экскурсий (профтуров) и профессиональных проб на площадках данных предприятий и организаций субъекта Российской Федерации, проводят для обучающихся мероприятия по профессиональной ориентации в соответствии с разработанными профориентационными программами регионального уровня и программами реализации мероприятий в общеобразовательных организациях, а также информируют обучающихся и их родителей о возможностях раннего трудоустройства.

16. РОИВ в сфере занятости совместно с центрами занятости:

– направляют результаты регионального прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах в РОИВ в сфере образования для формирования профориентационной программы регионального уровня и программ реализации мероприятий в общеобразовательных организациях для обучающихся 6-11 классов;

– формируют ТОП-50 профессий, востребованных на региональном рынке труда, для приоритетной организации профориентационных мероприятий в кадрах в РОИВ в сфере образования для формирования профориентационной программы регионального уровня и программ реализации мероприятий в общеобразовательных организациях для обучающихся 6-11 классов;

– на основании регионального прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах привлекают работодателей для участия или организации мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся в рамках Единой модели профориентации;

– создают условия для включения представителей работодателей в работу с молодежью при проведении совместных мероприятий, включая экскурсии к работодателям (профтуры) и профинформационные мероприятия;

– организуют и проводят мероприятия, позволяющие познакомиться с работой профессионалов-представителей различных профессий, принять участие во встречах с действующими успешными предпринимателями, в том числе профинформационные мероприятия, основанные на региональном прогнозе потребности экономики Российской Федерации в кадрах (перечень возможных форматов мероприятий представлен в приложении 2 к Методическим рекомендациям).

17. Общеобразовательные организации:

– на основании профориентационной программы регионального уровня разрабатывают и утверждают собственные и совместные с центрами

занятости программы реализации мероприятий в общеобразовательных организациях, соответствующие плану мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации;

- включают профориентационную составляющую в занятия по учебным предметам;

- реализуют внеурочный курс профориентационных занятий «Россия – мои горизонты», а также дополнительные занятия и активности по тематикам востребованных профессий и отраслей своего региона;

- проводят профориентационные диагностики для анализа интересов и способностей обучающихся с учетом положений пункта 18 Методических рекомендаций и с использованием возможностей платформы «Билет в будущее», региональных информационно-сервисных онлайн-платформ по профессиональной ориентации и иных рекомендуемых информационных ресурсов, приведенных в приложении 3 Методических рекомендаций;

- проводят или содействуют в проведении экскурсий (профтуров), профессиональных проб, мастер-классов и других профориентационных мероприятий по приоритетным для региона профессиям на площадках предприятий, ПОО и ОО ВО, центров занятости;

- принимают участие в реализации региональных мероприятий по организации всероссийских родительских собраний по профессиональной ориентации, проводимых Минпросвещения России, проводят локальные родительские собрания с необходимой периодичностью;

- осуществляют навигацию обучающихся 8-11 классов на образовательные программы профессионального обучения;

- при необходимости содействия в организации и проведении групповых мероприятий по профессиональной ориентации направляют с использованием ЕЦП «Работа в России» групповую заявку в центр занятости на получение сервиса «Групповые мероприятия с учащимися» в порядке, установленном соответствующим стандартом деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения, утвержденным приказом Минтруда России от 12 декабря 2024 г. № 694н;

- при необходимости осуществляют запись школьников на мероприятия, размещенные центрами занятости на профориентационных цифровых ресурсах.

18. В случае если у обучающегося выявляется склонность к востребованной отрасли, ему образовательной организацией выдается рекомендация по профессиональному развитию (соответствующие программы высшего или среднего профессионального образования

с акцентом на программы федерального проекта «Профессионалитет»; рекомендации по посещению профильных организаций работодателей).

В случае если у обучающегося выявляется склонность к отрасли с профицитом кадров, ему дается информация о текущей ситуации на рынке труда и даются дополнительные рекомендации по изучению смежной востребованной отрасли.

В случае если обучающийся не определился с образовательно-профессиональным маршрутом, ему выдается информация о востребованных отраслях и их преимуществах. В следующем году диагностика проводится повторно.

19. В отношении учащихся выпускных классов общеобразовательных организаций может быть реализован механизм целевого обучения в ОО ВО, ПОО.

Роструд информирует работодателей о возможности размещения предложений на ЕЦП «Работа в России» путем осуществления рассылки уведомлений.

Федеральные органы исполнительной власти (по сфере ведения), органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют информирование крупных работодателей.

В этих целях РОИВ в сфере образования и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, а также образовательные организации проводят регулярные мероприятия, направленные на повышение осведомленности обучающихся о целевом обучении в ходе приемной кампании и обучения, а также заинтересованности в заключении договора о целевом обучении как предприятий, так и абитуриентов / студентов.

Центры занятости в рамках сервиса «Организация целевого обучения» оказывают поддержку обучающимся в подаче заявок на целевое обучение и консультируют по вопросам заключения договоров о целевом обучении в порядке, установленном соответствующим стандартом деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения, утвержденным Минтрудом России.

20. Мероприятие по временному трудоустройству несовершеннолетних граждан в свободное от учебы время реализуется в соответствии с требованиями соответствующего стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения, с учетом методических рекомендаций, разработанных Минтрудом России.

Образовательные организации могут выступать в качестве работодателя и выделять рабочие места для трудоустройства обучающихся.

Приоритетной клиентской группой для временного трудоустройства являются подростки особой категории в целях получения ими начальных профессиональных навыков, стимулирования мотивации к трудовой деятельности, а также в качестве профилактики формирования негативных привычек и противоправных действий в подростковой среде.

Центры занятости осуществляют работу по расширению перечня работодателей, предоставляющих рабочие места для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан, с ориентацией на прогноз потребности экономики Российской Федерации в кадрах. Указанная деятельность направлена на обеспечение профориентационного характера временной занятости.

2. Приемная кампания ПОО, ОО ВО

21. На подготовительном этапе приемной кампании РОИВ в сфере образования:

- формируют медиаплан сопровождения и освещения приемной кампании;
- выявляют специальности и ПОО, находящиеся в зоне риска выполнения КЦП, и усиливают меры по популяризации приемной кампании по данным специальностям и ПОО;
- размещают агрегированную информацию о количестве мест для приема в учреждениях по отраслевому принципу;
- контролируют достижение 100% охвата ПОО, в которые гражданин может подать заявление о приеме через ЕПГУ;
- заключают договоры со СМИ и организациями для распространения материалов о приемной кампании.

ПОО и ОО ВО:

- размещают информацию о специальностях и количестве мест для приема;
- разрабатывают видеоматериалы о преимуществах обучения, о социальных льготах и карьерной траектории;
- создают совместно с предприятиями карьерные карты (визуализацию карьерной траектории обучающихся в разрезе направлений подготовки и специальностей);
- организуют работу приемных комиссий;
- обеспечивают возможность подачи заявления о приеме через ЕПГУ;
- проводят презентации востребованных на рынке труда специальностей в общеобразовательных организациях;
- проводят мастер-классы в очном формате и онлайн-формате;

- размещают на сайте и в социальных сетях календарь мероприятий (мастер-классов, дней открытых дверей, профессиональных проб и др.).

РОИВ в сфере образования с участием отраслевых органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, а также РОИВ в сфере занятости рекомендуется привлекать работодателей к вопросам подготовки к приемной кампании по следующим направлениям:

- размещение предложений на целевое обучение на ЕЦП «Работа в России» для абитуриентов в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 апреля 2024 г. № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования»;

- согласование ПОО изменений, вносимых в образовательные программы;

- участие в проводимых образовательными организациями презентациях специальностей в общеобразовательных организациях.

22. На этапе приемной кампании РОИВ в сфере образования:

- обеспечивают трансляцию в СМИ информационных материалов;
- осуществляют мониторинг подачи заявок на целевое обучение от абитуриентов на предложения работодателей на ЕЦП «Работа в России»;

- организуют на базе центра опережающей профессиональной подготовки дней открытых дверей с приглашением абитуриентов и их родителей;

- отслеживают потенциальные риски, связанные с выполнением КЦП, ориентируют абитуриентов на свободные места по специальностям в других учреждениях, корректируют медиаплан, информируют через открытые ресурсы о ПОО и специальностях со свободными для приема местами;

- учитывают при оценке эффективности деятельности руководителей ПОО результаты приемной кампании.

ПОО и ОО ВО:

- проводят дни открытых дверей, экскурсии, профессиональные пробы для абитуриентов;

- информируют абитуриентов о возможности подачи заявок на целевое обучение на предложения работодателей на ЕЦП «Работа в России»;

- обеспечивают прием заявлений на обучение;

- консультируют абитуриентов по вопросам целевого обучения, подачи заявки на ЕПГУ, направляют копии заявок на целевое обучение заказчиком целевого обучения, информируют работодателей о зачислении,

консультируют абитуриентов о сроках заключения договора после зачисления;

– знакомят абитуриентов и их родителей с перспективами трудоустройства по специальности на предприятиях (карьерные карты).

При организации приема на целевое обучение образовательные организации руководствуются Методическими рекомендациями по организации приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования, разработанных Минобрнауки России.

РОИВ в сфере образования с участием отраслевых органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, а также РОИВ в сфере занятости рекомендуется привлекать работодателей к приемной кампании по следующим направлениям:

– участие в проводимых образовательными организациями днях открытых дверей, экскурсиях, профессиональных пробах;

– заключение договоров о целевом обучении с поступившими.

РОИВ в сфере образования, а также ПОО используют в работе Методические рекомендации по организации информационной кампании по вопросу целевого обучения в рамках приема по программам СПО, разработанные Минпросвещения России.

23. Непосредственно процесс обучения граждан осуществляется образовательными организациями в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования.

3. Маршрутизация в процессе обучения и раннее трудоустройство

24. В целях маршрутизации студентов на этапе обучения в ОО ВО и ПОО и сопровождения их выхода на рынок труда для трудоустройства или организации предпринимательской или иной оплачиваемой деятельности Участники реализуют направления работы в соответствии с пунктами 25-38 Методических рекомендаций.

25. Профессиональные образовательные организации в целях поддержки студентов и выпускников ПОО в их профессиональном развитии и трудоустройстве, ОО ВО в целях поддержки студентов и выпускников ОО ВО в их профессиональном развитии и трудоустройстве создают и развивают центры карьеры.

25.1. В ОО ВО рекомендуется обеспечить создание структурного подразделения, ответственного за взаимодействие с кадровыми партнерами, маршрутизацию абитуриентов и студентов в целях содействия занятости и трудоустройства выпускников – центр карьеры.

Центры карьеры создаются и осуществляют свою деятельность в соответствии с Методическими рекомендациями по созданию и

организации работы центра карьеры на базе образовательной организации высшего образования, утвержденными Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

25.2. В деятельности центра карьеры выделяются следующие направления работы:

- 1) аналитическое;
- 2) информационное;
- 3) организационное.

25.3. В аналитическое направление входят:

– проведение аналитической работы, направленной на исследование качества занятости выпускников, формирование аналитических материалов и справок по запросам, а также аналитическое сопровождение в рамках компетенции при разработке и изменении образовательных программ и проектов университета;

– развитие системы комплексной оценки и консультаций, в том числе диагностики универсальных (надпрофессиональных) компетенций обучающихся, в части предварительного отбора выпускников в интересах кадровых партнеров с целью снижения стоимости привлечения специалистов;

– содействие центрам занятости в выявлении студентов, относящихся к группам риска нетрудоустройства, а также осуществление верификации сведений, предоставленных студентами при прохождении процедуры оценки риска в центрах занятости, и в случае выявления некорректных данных – информирование центра занятости для корректировки последующей работы со студентом.

25.4. В информационное направление входят:

– формирование и развитие информационного поля и коммуникаций, включающих в себя работу с социальными сетями, студенческими сообществами, цифровыми карьерными средами, информационными стендами и медиатабло на территории университета;

– организация различных форматов очных и онлайн-мероприятий, преимущественно точечного немассового характера, с участием представителей работодателей, студенческих лидеров, преподавателей, научных работников, тренеров, других заинтересованных лиц и организаций;

25.5. В организационное направление входят:

– взаимодействие с кадровыми партнерами, включая формирование комплексных и проектных решений, в части организации совместных образовательных программ, в том числе программ ПО и ДПО, карьерных мероприятий, проведение совместных научно-исследовательских работ

и других форм взаимодействия, закрепленных в дорожных картах и приложениях к соглашениям между ОО ВО и кадровыми партнерами;

- создание сообществ при центрах карьеры из числа заинтересованных студентов, преподавателей и иных лиц в целях содействия в реализации задач центра карьеры;

- формирование и развитие сообществ сотрудников организаций, ответственных за работу с персоналом, молодыми специалистами и образовательными организациями;

- формирование и развитие сообществ выпускников, в том числе в части мер поддержки работающих выпускников, а также коммуникации с успешными выпускниками в рамках профессиональных сообществ;

- формирование условий для проектной, в том числе стартап, деятельности студентов и выпускников в качестве карьерной самореализации как на базе проектов кадровых партнеров, так и самостоятельных предпринимательских инициатив;

- отраслевые специализированные направления проектного формата, направленные на использование наиболее эффективных мер по привлечению, адаптации и развитию молодых специалистов, в том числе командные форматы трудоустройства в сферы сложного кадрового обеспечения (отдаленные территории, отрасли с низким уровнем инвестиций в человеческий капитал и другие);

- информирование молодежи о возможностях Карьерного навигатора при необходимости;

- использование возможностей социальной сети «SkillsNet» для формирования условий проектной, в том числе стартап, деятельности студентов и выпускников, включая информирование студентов и выпускников о возможностях социальной сети «SkillsNet» при необходимости;

- информирование молодежи о возможностях диагностики универсальных (надпрофессиональных) компетенций на ресурсах АИС «Цифровая платформа АНО «Россия – страна возможностей» и получении паспорта универсальных компетенций при необходимости.

25.6. Рекомендуется разработать и утвердить локальным нормативным актом программу развития центра карьеры.

26. Центры занятости:

- проводят оценку риска нетрудоустройства студентов в соответствии с пунктом 80 Методических рекомендаций;

- предоставляют меры государственной поддержки и сервисы в сфере занятости населения, в том числе в рамках комплексного обслуживания граждан из числа молодежи, обратившейся в центр занятости;

- организуют индивидуальную работу со студентами, находящимися в зоне риска нетрудоустройства, направленную на повышение их возможностей по трудоустройству, на основе индивидуального плана карьерного развития (в случае подачи заявления о предоставлении меры государственной поддержки по профессиональной ориентации);

- осуществляют проактивное взаимодействие со студентами, у которых по результатам оценки риска нетрудоустройства риски не выявлены, но по данным верификации сведений, полученных от образовательной организации и через систему межведомственного электронного взаимодействия (далее – СМЭВ), имеются основания полагать, что оценка проведена некорректно;

- ведут и пополняют банк работодателей, готовых к взаимодействию с молодежью, включая работодателей, которые уже проводят мероприятия совместно с образовательными организациями, а также работодателей, обладающих необходимыми ресурсами и заинтересованностью в таком взаимодействии;

- обеспечивают использование банка работодателей при организации мероприятий по профессиональной ориентации, временной занятости, подборе практик и стажировок, организации целевого обучения, профтуров и иных мероприятий;

- в рамках взаимодействия с работодателями используются согласованные дорожные карты, регламенты и соглашения, предусматривающие предоставление работодателями информации о вакансиях, потребности в проведении совместных мероприятий, результатах (обратной связи) по проведенным мероприятиям, а также обратной связи по привлеченным студентам, выпускникам и молодым специалистам;

- организуют работу региональных молодежных сообществ и клубов, в которых студенты и выпускники могут обмениваться опытом, устанавливать контакты с работодателями и профессиональными наставниками в порядке, предусмотренном методическими рекомендациями, разрабатываемыми Минтрудом России, и на основании заключенного соглашения (типовая форма соглашения приведена в приложении 4 к Методическим рекомендациям);

- формируют совместно с образовательными организациями базу вакансий, подходящих для замещения выпускниками по соответствующим специальностям.

27. РОИВ в сфере образования и центры опережающей профессиональной подготовки, базовые центры карьеры совместно с ПОО (центрами карьеры):

- обеспечивают участие выпускников и студентов в мероприятиях, проводимых РОИВ в сфере занятости и центрами занятости;
- отслеживают эффективность применения ПОО действующих механизмов, тиражируют лучшие практики, устанавливают целевые показатели результативности и принимают меры в отношении руководителей учреждений;
- осуществляет мониторинг подачи заявок на целевое обучение от обучающихся на предложения работодателей на ЕЦП «Работа в России»;
- стимулируют и создают условия для устойчивого взаимодействия с работодателями, в том числе в целях организации проектно-исследовательской деятельности обучающихся под руководством педагогических работников совместно с представителями работодателей;
- формируют перечни компетенций региональных этапов чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и чемпионата высоких технологий, соответствующие потребности в кадрах, определяют перечни предприятий для прохождения победителями и призерами стажировок, привлекают работодателей в качестве экспертов;
- оказывают содействие в проведении оценки риска нетрудоустройства студентов;
- утверждают председателей государственных экзаменационных комиссий из числа представителей профильных образовательных организаций и работодателей в подведомственных и частных ПОО;
- ведут разъяснительную работу с образовательными организациями и работодателями по вопросам прохождения несовершеннолетними обучающимися производственной практики;
- направляют в центры занятости сведения о работодателях, взаимодействующих со студентами в рамках практик, стажировок, проектной деятельности, а также предложения о включении таких работодателей в банк работодателей для проведения мероприятий по профессиональной ориентации;
- информируют о мероприятиях по развитию предпринимательских навыков Всероссийской программы по развитию молодежного предпринимательства;
- обеспечивают реализацию обучающих программ по развитию предпринимательских компетенций, акселерационных программ для развития предпринимательской идеи, личностного роста молодых людей, повышения готовности к выходу на трудовой рынок и развития дополнительной занятости.

28. РОИВ в сфере образования совместно с ОО ВО (центрами карьеры):

- обеспечивают участие выпускников и студентов в мероприятиях, проводимых РОИВ в сфере занятости и центрами занятости;
- отслеживают эффективность применения ОО ВО действующих механизмов, выявляют лучшие практики;
- стимулируют и создают условия для устойчивого взаимодействия с работодателями, в том числе в целях организации проектно-исследовательской деятельности обучающихся под руководством педагогических работников совместно с представителями работодателей;
- оказывают содействие в проведении оценки риска нетрудоустройства студентов;
- информируют о Всероссийской программе по развитию молодежного предпринимательства;
- ведут разъяснительную работу с образовательными организациями и работодателями по вопросам прохождения несовершеннолетними обучающимися производственной практики;
- направляют в центры занятости сведения о работодателях, взаимодействующих со студентами в рамках практик, стажировок, проектной деятельности, а также предложения о включении таких работодателей в банк работодателей для проведения мероприятий по профессиональной ориентации.

29. РОИВ в сфере образования в рамках своей компетенции оказывает содействие ПОО и ОО ВО в реализации мероприятий, приведенных в пунктах 30 и 31 Методических рекомендаций.

30. Профессиональные образовательные организации (ПОО):

- обеспечивают ежегодное обновление образовательных программ, а для ОПК – по мере необходимости;
- мотивируют обучающихся на подачу заявок на целевое обучение на предложения работодателей на ЕЦП «Работа в России»;
- консультируют обучающихся по вопросам о возможности заключения договора о целевом обучении;
- привлекают работодателей к участию в профессиональных мастер-классах, олимпиадах, конкурсах, наставничеству и иным механизмам в целях повышения качества подготовки кадров и мотивирования работодателей к заключению договора о целевом обучении и трудоустройству студентов и выпускников;
- организуют практическую подготовку студентов, внедряют практико-ориентированный подход к обучению с освоением практической части образовательной программы на базе предприятия;

- организуют производственную практику обучающихся у работодателей в соответствии с направлением обучения либо профилем получаемой специальности;
- создают учебно-производственные комплексы на базе предприятий (организаций);
- временно трудоустраивают обучающихся на учебно-производственные комплексы для получения стажа;
- оказывают содействие в трудоустройстве обучающихся на летний период в соответствии со специальностью, в том числе при взаимодействии с центрами занятости в рамках предоставления соответствующих сервисов в сфере занятости;
- предоставляют возможность для прохождения обучающимися в пределах освоения СПО от одной до нескольких программ профессионального обучения, выдают свидетельства о профессии;
- создают условия для перевода обучающихся старших курсов на индивидуальный учебный план для совмещения обучения с трудоустройством;
- проводят промежуточную и итоговую аттестацию в форме демонстрационного экзамена, привлекают представителей предприятий в качестве экспертов; диагностируют в ходе аттестаций и иных мероприятий уровень развития навыков, необходимых работодателю, готовность к осуществлению трудовой деятельности;
- обеспечивают функционирование на базе ПОО центров карьеры;
- создают «горячие линии» по вопросам занятости выпускников ПОО;
- знакомят обучающихся старших курсов с деятельностью центров карьеры, закрепляют кураторов по вопросам трудоустройства;
- оказывают самостоятельно или с привлечением специалистов центров занятости содействие студентам и выпускникам ПОО по следующим направлениям работы:
 - подготовке и размещении резюме;
 - организации прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования;
 - организации временной занятости студентов ПОО, в том числе в летний период;
 - организации и проведении ярмарок вакансий для студентов и выпускников ПОО, в том числе в части привлечения работодателей; в сборе заявок от работодателей на подбор персонала из числа выпускников ПОО;

проведению тренингов для студентов и выпускников ПОО по вопросам трудоустройства и поведения на рынке труда, социальной адаптации к профессиональной деятельности, в том числе обучению навыкам делового общения, самопрезентации для участия в собеседованиях, а также информированию о преимуществах оформления трудовых отношений в соответствии с законодательством;

оказанию психологической поддержки выпускникам ПОО;

– осуществляют построение индивидуальных траекторий профессионального развития для студентов и выпускников ПОО и формирование карьерных карт;

– информируют и консультируют студентов и выпускников по вопросам использования общероссийских и региональных информационных ресурсов, цифровых платформ, направленных на обеспечение взаимодействия с потенциальными работодателями по вопросам практик, стажировок, трудоустройства, предоставлению мер государственной поддержки в сфере занятости, цифровых платформ карьерной навигации, поддержки предпринимательских инициатив молодежи, профессиональной ориентации, в том числе размещают на своих информационных ресурсах информацию, ссылки (баннеры), формируют «маркет-плейсы» указанных общероссийских и региональных информационных ресурсов, цифровых платформ;

– проводят с обучающимися тренинги и мастер-классы по составлению и размещению резюме, по подготовке к собеседованию;

– осуществляют профессиональное консультирование, выявляют профессиональные планы и намерения, оказывают помощь студентам с восполнением недостающих профессиональных компетенций и квалификаций, востребованных у работодателей; ведут профилактическую работу (особенно – с обучающимися «Профессионалитета»);

– проводят профессиональные тестирования и диагностики;

– проводят количественный анализ клиентских групп, профилирование и содействуют центрам занятости в проведении оценки риска нетрудоустройства, включая выделение обучающихся с особенностями для учета при трудоустройстве (граждане, относящиеся к категориям детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа, а также граждан, имеющих инвалидность и др.), и формируют пофамильные списки обучающихся с особенностями для учета при трудоустройстве;

– для студентов первых курсов и студентов, не относящихся к зоне риска нетрудоустройства, которые не обращались в центр занятости, назначают куратора для индивидуального сопровождения (при необходимости);

- на основании полученной информации от центров занятости ведут реестр выпускников ПОО, находящихся под риском нетрудоустройства;
- направляют студентов ПОО, в том числе находящихся в зоне риска нетрудоустройства, в центр занятости для подачи заявления на предоставление меры государственной поддержки по профессиональной ориентации в целях составления плана карьерного развития;
- оказывают помощь по возвращению в профессию выпускникам ПОО, завершившим военную службу, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, по актуализации полученных в период обучения знаний, умений, навыков и компетенций;
- приглашают представителей работодателей, заинтересованных в трудоустройстве выпускников ПОО, на государственную итоговую аттестацию в форме демонстрационного экзамена и на вручение дипломов;
- осуществляют поиск партнеров из числа работодателей и их объединений и заключают с ними соглашения по вопросам проведения стажировок, трудоустройства выпускников ПОО;
- организуют совместные с работодателями мероприятия для студентов и выпускников ПОО (мастер-классы, экскурсии на предприятия, встречи с представителями профессий);
- обеспечивают участие студентов и выпускников ПОО в чемпионатных движениях, профессиональных конкурсах, кейс-чемпионатах и демонстрациях навыков студентов и выпускников, проводят для выпускников встречи с представителями профессий;
- привлекают обучающихся к участию в мероприятиях Всероссийской программы по развитию молодежного предпринимательства;
- осуществляют трудоустройство выпускников ПОО на имеющиеся вакансии непосредственно в образовательной организации;
- проводят опросы (беседы, интервью, анкетирование) студентов и выпускников ПОО в целях определения уровня удовлетворенности качеством работы по содействию трудоустройству.

31. Образовательные организации высшего образования (ОО ВО):

- информируют обучающихся о подаче заявок на целевое обучение на предложения работодателей на ЕЦП «Работа в России»;
- консультируют обучающихся по вопросам о возможности заключения договора о целевом обучении;
- привлекают работодателей к участию в профессиональных мастер-классах, олимпиадах, конкурсах, наставничеству и иным механизмам в целях повышения качества подготовки кадров и мотивирования работодателей к заключению договора о целевом обучении и трудоустройству студентов и выпускников;

- организуют практическую подготовку студентов, внедряют практико-ориентированный подход к обучению, в том числе с освоением практической части образовательной программы на базе предприятия;
- организуют производственную практику обучающихся у работодателя;
- оказывают содействие в трудоустройстве обучающихся на летний период в соответствии со специальностью, в том числе при взаимодействии с центрами занятости в рамках предоставления соответствующих сервисов в сфере занятости;
- обеспечивают функционирование на базе ОО ВО центров карьеры;
- знакомят обучающихся с деятельностью центров карьеры, закрепляют кураторов по вопросам трудоустройства;
- оказывают самостоятельно или с привлечением специалистов центров занятости содействие студентам и выпускникам ОО ВО по следующим направлениям работы:
 - подготовке и размещении резюме;
 - организации прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования;
 - организации временной занятости студентов, в том числе в летний период;
 - организации и проведении ярмарок вакансий для студентов и выпускников ОО ВО, в том числе в части привлечения работодателей; в сборе заявок от работодателей на подбор персонала из числа выпускников ОО ВО;
 - проведению тренингов для студентов и выпускников ОО ВО по вопросам трудоустройства и поведения на рынке труда, социальной адаптации к профессиональной деятельности, в том числе обучению навыкам делового общения, самопрезентации для участия в собеседованиях, а также информированию о преимуществах оформления трудовых отношений в соответствии с законодательством;
 - оказанию психологической поддержки выпускникам ОО ВО;
- осуществляют построение индивидуальных траекторий профессионального развития для студентов и выпускников ОО ВО и формирование карьерных карт, в том числе на основании результатов диагностики универсальных (надпрофессиональных) компетенций;
- информируют и консультируют студентов и выпускников по вопросам использования общероссийских и региональных информационных ресурсов, цифровых платформ, направленных на обеспечение взаимодействия с потенциальными работодателями по вопросам практик, стажировок, трудоустройства, предоставление мер

государственной поддержки в сфере занятости, цифровых платформ карьерной навигации, поддержки предпринимательских инициатив молодежи, профессиональной ориентации, в том числе размещают на своих информационных ресурсах информацию, ссылки (баннеры);

- осуществляют профессиональное консультирование, выявляют профессиональные планы и намерения, оказывают помощь студентам с восполнением недостающих профессиональных компетенций и квалификаций, востребованных у работодателей, в том числе при использовании результатов диагностики универсальных (надпрофессиональных) компетенций;

- проводят профессиональные тестирования и диагностики;

- проводят количественный анализ клиентских групп, профилирование и содействуют центрам занятости в проведении оценки риска нетрудоустройства, включая выделение обучающихся с особенностями для учета при трудоустройстве (граждане, относящиеся к категориям детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа, а также граждан, имеющих инвалидность и др.), и формируют пофамильные списки обучающихся с особенностями для учета при трудоустройстве;

- для студентов первых курсов и студентов, не относящихся к зоне риска нетрудоустройства, назначают куратора для индивидуального сопровождения (при необходимости);

- на основании полученной информации от центров занятости ведут реестр выпускников ОО ВО, находящихся под риском нетрудоустройства;

- направляют студентов ОО ВО, в том числе находящихся в зоне риска нетрудоустройства, в центр занятости для подачи заявления на предоставление меры государственной поддержки по профессиональной ориентации в целях составления плана карьерного развития;

- оказывают помощь по возвращению в профессию выпускникам ОО ВО, завершившим военную службу, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, по актуализации полученных в период обучения знаний, умений, навыков и компетенций;

- осуществляют поиск партнеров из числа работодателей и их объединений и заключают с ними соглашения по вопросам проведения стажировок, трудоустройства выпускников ОО ВО;

- организуют совместные с работодателями мероприятия для студентов и выпускников ОО ВО (мастер-классы, экскурсии на предприятия, встречи с представителями профессий);

- обеспечивают при необходимости участие студентов и выпускников ОО ВО в чемпионатных движениях, профессиональных конкурсах, кейс-чемпионатах и демонстрациях навыков студентов

и выпускников, проводят для выпускников встречи с представителями профессий;

- привлекают обучающихся к участию в мероприятиях Всероссийской программы по развитию молодежного предпринимательства;
- осуществляют трудоустройство выпускников ОО ВО на имеющиеся вакансии непосредственно в образовательной организации;
- проводят опросы (беседы, интервью, анкетирование) студентов и выпускников ОО ВО в целях определения уровня удовлетворенности качеством работы по содействию трудоустройству.

32. РОИВ в сфере образования с участием отраслевых органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, а также РОИВ в сфере занятости привлекают работодателей к вопросам подготовки к организации образовательного процесса и маршрутизации студентов (выпускников) по следующим направлениям:

- размещение предложений на целевое обучение на ЕЦП «Работа в России» для студентов;
- прием обучающихся на стажировку и практику, в том числе с заключением срочного трудового договора;
- направление образовательным организациям предложений по обновлению образовательных программ;
- формирование совместно с образовательными организациями предложений по индивидуальному карьерному маршруту обучающихся, в том числе по необходимому профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию;
- заключение трудовых договоров с обучающимися, переведенными на индивидуальный учебный план, с учетом уже имеющегося у обучающихся свидетельств о профессии, прием на летнее трудоустройство;
- участие в качестве экспертов в процедуре демонстрационного экзамена, в чемпионатах;
- проведение на площадках работодателей экскурсий (профтуров) для студентов;
- предоставление наставников от предприятия для обучающихся;
- участие в церемонии вручения дипломов выпускникам с выдачей приглашений к трудоустройству.

33. После завершения обучения РОИВ в сфере образования и образовательные организации отслеживают карьерную траекторию выпускников и оказывают помощь нетрудоустроенным выпускникам, в том числе:

- обеспечивают работу базового центра карьеры, координирующего деятельность ПОО по трудоустройству выпускников;

- анализируют причины нетрудоустройства выпускников и разрабатывают совместно с ПОО и работодателями меры по повышению уровня трудоустройства;

- ведут разъяснительную работу с образовательными организациями по вопросам трудоустройства несовершеннолетних выпускников;

- РОИВ в сфере образования и образовательные организации, реализующие образовательные программы СПО, осуществляют проведение оперативного мониторинга занятости выпускников по полученной специальности; совместно с РОИВ в сфере занятости взаимодействуют с предприятиями ОПК, иными отраслевыми предприятиями, партнерами проекта «Профессионалитет» по вопросам закрытия кадровой потребности;

- совместно с РОИВ в сфере занятости разрабатывают региональные программы и проекты, направленные на содействие трудоустройству выпускников, испытывающих трудности при поиске работы, закрытие потребности в кадрах на приоритетных предприятиях и поддержку работодателей, трудоустраивающих молодых специалистов.

34. Образовательные организации для трудоустройства выпускников после завершения обучения:

- обеспечивают работу «горячих линий» (для ПОО), разделов на сайте, чатов в мессенджерах, групп в социальных сетях;

- формируют совместно с центрами занятости базу вакансий, подходящих для замещения выпускниками по соответствующим специальностям;

- организуют и проводят совместно с центрами занятости мероприятия для выпускников, в том числе групповые собеседования, экскурсии, тренинги, мастер-классы, ярмарки вакансий;

- организуют совместно с центрами занятости участие выпускников во Всероссийской ярмарке трудоустройства;

- с согласия выпускников доводят до сведения работодателей базы резюме;

- с согласия выпускников доводят до сведения центров занятости контактные данные выпускников в целях организации содействия в трудоустройстве, переобучении;

- базовые центры карьеры и центры карьеры ОО ВО агрегируют и предоставляют в РОИВ в сфере образования информацию о причинах нетрудоустройства выпускников.

35. РОИВ в сфере образования с участием отраслевых органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, а также РОИВ в сфере занятости привлекают работодателей к вопросам трудоустройства выпускников после завершения обучения по следующим направлениям:

- направление в РОИВ в сфере образования, базовые центры карьеры и образовательные организации сведений о текущей потребности в кадрах;
- участие в групповых собеседованиях, иных мероприятиях, проводимых центрами карьеры ПОО;
- трудоустройство выпускников и информирование образовательных организаций о трудоустройстве;
- разработка системы льгот и поощрений для молодых специалистов, участие в соответствующих региональных программах, проектах.

36. После окончания обучения часть выпускников выбывает на военную службу по призыву или осуществляют уход за ребенком. В задачи РОИВ в сфере образования входят сохранение кадрового потенциала данных категорий и организация совместно с РОИВ в сфере занятости, центрами занятости маршрутизации выпускников к работодателям после завершения службы или осуществления ухода за ребенком.

36.1. РОИВ в сфере образования:

- отслеживают сроки завершения выпускниками военной службы по призыву или осуществления ухода за ребенком;
- анализируют результаты трудоустройства выпускников по данным ЕЦП «Работа в России» и руководствуются ими при назначении стимулирующих выплат;
- ведут оперативный мониторинг занятости выпускников предыдущих лет, которые завершили военную службу по призыву или осуществление ухода за ребенком и нуждаются в помощи.

36.2. Образовательные организации:

- ПОО создают условия для актуализации навыков, полученных в ходе обучения (проводят кратковременные курсы по вводу в профессию, предоставляют доступ к оборудованию, временно трудоустраивают на учебно-производственные комплексы);
- оказывают помощь в подборе вакансий для трудоустройства (при необходимости).

36.3. РОИВ в сфере образования с участием отраслевых органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, а также РОИВ в сфере занятости привлекают работодателей к вопросам трудоустройства выпускников предыдущих лет по следующим направлениям:

- заключение с выпускниками, подлежащими призыву на военную службу или осуществляющими уход за ребенком, трудового договора с отложенной датой выхода на рабочее место;
- трудоустройство выпускников, завершивших военную службу или осуществление ухода за ребенком.

37. В процессе обучения студент, мотивированный на освоение специальности, знакомится с особенностями производственного процесса на конкретном рабочем месте и конкретном предприятии в ходе производственной практики или стажировки. Формирование базы практик и стажировок, организация их прохождения реализуется с учетом положений пунктов 37.1-37.3 Методических рекомендаций.

37.1. Роструд организует реализацию сервисов в электронном виде на ЕЦП «Работа в России» для решения задач по организации профессиональной ориентации и мероприятий, направленных на содействие трудоустройству обучающихся и выпускников общеобразовательных организаций, организаций СПО и ВО:

- организует разработку рекомендаций органам службы занятости, образовательным организациям по использованию модуля «Практики и стажировки» ЕЦП «Работа в России», в том числе при организации стажировок и практик на специализированных цифровых платформах (проект «Больше, чем работа» и др.);

- организует мониторинг вакансий для стажировок и практик, сформированной за счет взаимодействия с работодателями и образовательными организациями, на ЕЦП «Работа в России».

37.2. РОИВ в сфере занятости выстраивают и координируют систему организации стажировок и практик для студентов и выпускников, основываясь на сотрудничестве с образовательными организациями, работодателями и иными заинтересованными Участниками, в том числе путем:

- наполнения и сопровождения региональной базы вакансий для стажировок и практик, размещенной на ЕЦП «Работа в России»;

- организации консультирования работодателей, в том числе в формате вебинаров и онлайн-консультаций, в целях разъяснения порядка организации стажировок и практик, требований к кандидатам, правил оформления трудовых отношений и другим вопросам;

- инициирования выделения финансовых средств из бюджета субъекта Российской Федерации на предоставление субсидии работодателям в целях трудоустройства выпускников на стажировку и / или практику, в том числе подготавливают проекты нормативных правовых актов, утверждающие порядок получения субсидии;

- организации с привлечением РОИВ в сфере образования проведения мониторинга по самостоятельному трудоустройству студентов на вакансии, созданные или выделенные для стажировки и практики, в информационных системах или другим способом;

– организации работы по информированию работодателей, обращающихся в РОИВ в сфере образования или образовательные организации напрямую в целях закрытия кадровой потребности, о необходимости представления соответствующей информации в органы службы занятости посредством ЕЦП «Работа в России», о возможности организации стажировок и практик путем наполнения соответствующего раздела на вышеуказанной платформе.

37.3. Центры занятости:

– осуществляют консультирование образовательных организаций по вопросам реализации сервиса стажировок и практик на ЕЦП «Работа в России»;

– информируют обращающихся граждан о статистике трудоустройства выпускников по образовательным организациям и направлениям подготовки;

– информируют о реализации Программы профессиональной ориентации молодежи в субъектах Российской Федерации «Больше, чем работа».

38. Содействие выпускникам в организации предпринимательской и иной приносящей доход деятельности осуществляется центрами занятости в соответствии со стандартами деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения, утвержденными Минтрудом России.

В целях комплексного оказания мер государственной поддержки и реализации сервисов центры занятости могут привлекать партнеров – центры «Мой бизнес». Начинающим предпринимателям рекомендуется использовать возможности Цифровой платформы МСП, цифровых платформ поддержки предпринимательских инициатив молодежи, развиваемых Участниками-партнерами.

4. Адаптация молодых специалистов на рабочих местах

39. Адаптация молодых специалистов на рабочих местах – комплекс мероприятий по интеграции выпускников в профессиональную среду, направленных на сокращение времени вхождения в рабочий процесс, повышение производительности и снижение уровня стресса.

40. Адаптация молодых специалистов на рабочих местах является задачей работодателей, в решении которой оказывают содействие в части своей компетенции центры карьеры и центры занятости.

Основным направлением является разработка и реализация единого общефедерального сервиса «Библиотека практик по адаптации и удержанию сотрудника на рабочем месте», целью которого является формирование библиотеки лучших практик по закреплению молодых специалистов

на рабочем месте, сохранение молодого специалиста в полученной профессии (далее – библиотека) и содействие центров занятости в подборе наиболее релевантных примеров из библиотеки для работодателей, который в том числе может быть реализован с использованием библиотеки практик Минтруда России, формируемой по итогам ежегодных конкурсов лучших практик трудоустройства молодежи.

5. Удержание молодых специалистов в профессии

41. После трудоустройства образовательные организации взаимодействуют с работодателями, которые трудоустроили выпускников, организуют сбор обратной связи и учитывают ее в дальнейшей работе при подготовке кадров и маршрутизации студентов и выпускников.

42. РОИВ в сфере образования, РОИВ в сфере занятости взаимодействуют с отраслевыми представителями работодателей в проработке вопросов, связанных с закреплением уже трудоустроенных выпускников за предприятиями.

43. Основные направления мероприятий по удержанию молодых специалистов включают:

- предоставление возможностей для профессионального роста и продвижения внутри компании;
- разработка индивидуальных карьерных планов, включающих повышение квалификации, участие в проектных командах и руководящих позициях;
- введение программ материальной и нематериальной мотивации, включая бонусные системы, повышение заработной платы, социальные пакеты и премии за успешное выполнение задач;
- организация наставничества и обучения, направленных на развитие необходимых для профессиональной деятельности навыков;
- создание комфортных условий труда, вовлечение работников в корпоративные мероприятия и проекты;
- проведение регулярного анализа причин увольнений молодых специалистов и обсуждение данной информации с Участниками на совместных мероприятиях.

44. Центры занятости могут разрабатывать и предоставлять работодателям соответствующие сервисы и консультации по указанным направлениям, в том числе сервис «Библиотека практик по адаптации и удержанию сотрудника на рабочем месте».

6. Развитие профессиональных компетенций молодежи

45. Содействие в развитии компетенций молодых специалистов является условием построения успешной карьеры в долгосрочной перспективе.

Работодатели, а также образовательные организации и центры занятости в пределах своих полномочий могут способствовать постоянному развитию компетенций молодых работников через следующие направления:

- внутренние и внешние программы обучения: корпоративные тренинги и курсы повышения квалификации;
- разработка платформ, через которые специалисты могут развивать необходимые компетенции и навыки, актуальные для конкретных профессий;
- введение работодателями регулярной оценки уровня профессиональных навыков работников на основе тестов и иных аналитических инструментов и методик для оценки компетенций специалистов;
- создание индивидуальных траекторий обучения для каждого работника, в которых учитываются его карьерные цели и потребности.

7. Переобучение молодежи в соответствии с потребностями рынка труда

46. Переобучение молодых специалистов направлено на обеспечение их конкурентоспособности на рынке труда, обновление или замену профессиональных навыков в соответствии с потребностями рынка труда, в том числе путем прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования.

Центры занятости осуществляют информирование обратившихся граждан о статистике трудоустройства выпускников по образовательным организациям и программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки (далее – образовательные программы ПО и ДПО).

47. Содействие гражданам в переобучении могут оказывать образовательные организации в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования, учебные центры предприятий, центры занятости населения в соответствии с Положением об организации органами службы занятости прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами и иными категориями граждан, утвержденным Правительством Российской

Федерации (далее – Положение о ПО и ДПО), а также иными нормативными правовыми актами в сфере занятости населения.

Образовательным организациям при организации содействия молодым специалистам в прохождении и непосредственно при прохождении ими профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования рекомендуется руководствоваться Положением о ПО и ДПО, в том числе:

- рекомендовать гражданам осуществлять выбор образовательной программы ПО и ДПО с учетом результатов профессиональной ориентации, направлять их в центры занятости для проведения профессиональной ориентации или организовывать собственные мероприятия по профессиональной ориентации;

- учитывать требования к квалификации гражданина, содержащиеся в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, а также сведения о заявленной работодателями потребности в работниках в количественном и профессионально-квалификационном разрезе, ориентировать гражданина на перечень востребованных на рынке труда профессий, специальностей, утверждаемый органом государственной власти субъекта Российской Федерации;

- рекомендовать гражданам после завершения обучения осуществить оценку качества обучения по выбранной ими образовательной программе ПО и ДПО;

- осуществлять сбор и анализ информации о трудоустройстве и занятости граждан, завершивших обучение, в целях оценки конкурентоспособности на рынке труда граждан, завершивших обучение, на основе сведений об их трудоустройстве;

- осуществлять корректировку образовательных программ ПО и ДПО на основании результатов оценки конкурентоспособности на рынке труда граждан, завершивших обучение, на основе сведений об их трудоустройстве.

IV. Общесистемные мероприятия системы профессиональной ориентации и маршрутизации

48. В целях формирования эффективной системы профессиональной ориентации и маршрутизации по всему циклу сопровождения карьерного маршрута реализуются следующие мероприятия:

- 1) определение и прогнозирование кадровой потребности рынка труда;

- 2) планирование развития инфраструктуры обеспечения экономики молодыми кадрами с учетом перспективной потребности работодателей;

3) определение контрольных цифр приема с учетом перспективной потребности работодателей;

4) мониторинг трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

5) оценка эффективности реализуемых мероприятий, результатов мониторинга трудоустройства выпускников, действия по повышению эффективности с учетом их результатов;

6) проведение информационной политики и организация информирования молодежи в рамках системы профессиональной ориентации и маршрутизации к работодателям.

1. Определение и прогнозирование кадровой потребности рынка труда

49. Целью действий Участников на этапе определения и прогнозирования кадровой потребности рынка труда является обеспечение эффективного планирования и подготовки квалифицированных кадров, соответствующих требованиям работодателей и развитию экономики региона.

Сведения о тенденциях на рынке труда и потребности в кадрах служат источником информации для принятия решений:

для обучающихся – принятия решений в отношении:

- поступления на обучение по перспективным специальностям;
- возможностей трудоустройства по специальности по итогам освоения образовательной программы;

для исполнительных органов субъектов Российской Федерации – принятия решений в отношении:

- организации профессиональной ориентации с учетом востребованных профессий;

- корректировки структуры бюджетных мест;

- дополнительного материально-технического оснащения ПОО;

- реализации отраслевого подхода к подготовке кадров;

для образовательных организаций – принятия решений в отношении:

- лицензирования новых востребованных специальностей и обновления образовательных программ;

- корректировки структуры плана приема на внебюджетные места;

- взаимодействия с новыми партнерами;

- организации работы центров карьеры;

для РОИВ в сфере занятости – принятия решений в отношении разработки мер государственной поддержки и сервисов в сфере занятости;

для работодателей – принятия решений в отношении:

- утверждения долгосрочной кадровой политики, в которую интегрированы образовательные организации;
- участия в механизмах наставничества, целевого обучения, практик, стажировок для обучающихся и выпускников.

50. В целях реализации процесса прогнозирования кадровой потребности и применения его результатов для маршрутизации молодежи к работодателям Участники реализуют направления работы в соответствии с пунктами 51-53 Методических рекомендаций.

51. Минтруд России:

- организует разработку и актуализацию профессиональных стандартов с учетом выявленных и прогнозируемых потребностей рынка труда, с широким привлечением сообщества работодателей, обеспечивает на основе профессиональных стандартов возможности актуализации федеральных образовательных стандартов, примерных основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ;

- ежегодно организует проведение опроса работодателей о перспективной кадровой потребности с целью определения потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу на основе анализа полученных данных, а также анализа статистических данных о занятости и безработице, динамике вакансий и размещаемых резюме, демографических тенденций и миграционных потоков составляет и публикует прогноз кадровой потребности.

52. РОИВ в сфере занятости:

- оказывают содействие работодателям в прохождении опроса о перспективной кадровой потребности, информируют работодателей о порядке и сроках проведения опроса;

- определяют кадровую потребность субъектов Российской Федерации в соответствии с Методикой определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу, утвержденной приказом Минтруда России от 22 марта 2024 г. № 137н;

- содействуют работодателям в пересмотре кадровой потребности в целях создания / выделения вакантных (рабочих) мест, предназначенных для прохождения практик и стажировок.

53. Центры занятости:

- оказывают содействие работодателям в прохождении опроса о перспективной кадровой потребности, информируют работодателей

о порядке и сроках проведения опроса, консультируют работодателей по вопросам, связанным с прохождением опроса о перспективной кадровой потребности, осуществляют проверку информации, представленной работодателями в рамках пройденного опроса;

- проводят регулярные встречи и консультации, в том числе в онлайн-формате по вопросам обеспечения текущей и перспективной кадровой потребности молодыми специалистами, участия в совместных мероприятиях, наполнения и актуализации базы вакансий для стажировки и практики на ЕЦП «Работа в России»;

- проводят круглые столы, форумы, конференции и другие массовые мероприятия для обсуждения потребностей рынка труда и разработки совместных программ с участием непосредственно представителей работодателей, а также образовательных организаций и иных заинтересованных субъектов работы.

2. Планирование развития инфраструктуры обеспечения экономики молодыми кадрами с учетом перспективной потребности работодателей для системы среднего профессионального образования

54. Система СПО должна быть готова к предстоящим объемам подготовки кадров.

РОИВ в сфере образования в условиях межведомственного взаимодействия формируют тепловые карты, базы данных работодателей и ПОО, закрепляют ПОО за крупными работодателями и составляют план развития системы СПО.

План развития системы СПО включает целевые показатели объема и структуры подготовки кадров, необходимые для поддержания и развития человеческого капитала и отраслей экономики региона, а также мероприятия для их достижения (по отраслевому принципу).

В направления планируемых мероприятий включаются:

- внедрение новых востребованных профессий, специальностей в систему подготовки кадров;
- обновление сети и внедрение отраслевой специализации ПОО;
- развитие материально-технической базы ПОО;
- развитие кадрового потенциала ПОО, профилактика старения кадров;
- развитие партнерской сети ПОО;
- обеспечение обновления ПОО содержания образовательных программ;
- координация работы по маршрутизации и трудоустройству обучающихся и выпускников;

– тиражирование лучшего опыта ПОО и иных организаций, направленного на повышение эффективности образования, развития инфраструктуры привлечения кадров, профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи к работодателям, в том числе работодателям приоритетных отраслей.

55. Планирование охватывает систему СПО в целом независимо от ведомственной принадлежности ПОО.

56. Планируемые мероприятия направляются на конкретные ПОО и предприятия. Обеспечение целенаправленного характера мероприятий обеспечивается закреплением ПОО за крупными работодателями на основе кластерного подхода.

57. ПОО реализуют мероприятия плана: лицензируют новые профессии, специальности, привлекают от предприятий-партнеров кадровые (преподаватели-практики), материально-технические (сетевая форма реализации образовательной программы) и финансовые ресурсы, обновляют образовательные программы с учетом перспективных направлений социально-экономического развития региона, а также практико-ориентированных требований (запросов) работодателей. Работодатели подключаются к реформированию образовательных программ.

58. Результатом реализации плана развития системы СПО является адаптация системы СПО под потребность экономики в кадрах и ее готовность к принятию КЦП на обучение по образовательным программам СПО за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации в структуре и объемах, соответствующих запросу работодателей.

59. РОИВ в сфере образования с участием отраслевых РОИВ рекомендуется привлекать работодателей к вопросам формирования и распределения общего объема контрольных цифр приема по следующим направлениям:

- направление в РОИВ в сфере образования информации о потребности в кадрах;
- согласование заявки ПОО на распределение КЦП;
- ходатайство перед РОИВ в сфере образования об установлении дополнительных КЦП в связи с острой кадровой необходимостью;
- предоставление в рамках заключенных с ПОО соглашений ресурсов (кадровых, материально-технических).

3. Определение контрольных цифр приема с учетом перспективной потребности работодателей

60. Планирование приема в образовательные организации с учетом перспективной потребности работодателей – условие успешной маршрутизации обучающихся и выпускников. На этапе формирования и распределения общего объема контрольных цифр приема между образовательными организациями распределяются бюджетные места в соответствии с потребностью в кадрах и численностью выпускников школ.

61. РОИВ в сфере образования:

– анализируют численность выпускников школ, прогноз поступающих в ПОО, рассчитывают объемы КЦП. Анализируют потребность экономики в кадрах, в том числе партнеров «Профессионалитета» и оборонно-промышленного комплекса, рассчитывают структуру КЦП;

– обеспечивают наложение полученных объемов и структуры КЦП и утверждают общий объем КЦП по образовательным программам СПО;

– распределяют КЦП ПОО с учетом конкурсных критериев, отвечающим требованиям работодателей к подготовке кадров;

– принимают решение о перераспределении КЦП (дополнительном туре) с учетом возникающей кадровой потребности.

62. ПОО:

– анализируют тенденции на рынке труда по потребности в кадрах (из различных источников – материалы и распоряжения РОИВ в сфере образования, данные органов службы занятости, работодателей-партнеров, сервисов аналитики запросов рынка труда), принимают решение об объеме и структуре предложений по установлению КЦП для участия в конкурсе;

– агрегируют предложения партнеров по формированию общего объема КЦП с гарантией последующего трудоустройства и направляют в РОИВ;

– принимают меры для улучшения показателей по конкурсным критериям на распределение КЦП;

– участвуют в конкурсном отборе на распределение КЦП, согласовывают заявки с работодателями.

4. Мониторинг трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

63. Мониторинг трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, ведется Рострудом с использованием ЕЦП «Работа в России».

64. Сводная информация о трудоустройстве выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, является общедоступной и размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке и с периодичностью, устанавливаемой Минтрудом России.

Детализированные данные мониторинга трудоустройства выпускников (закрывающая аналитическая информация с ограниченным составом сведений) доводятся до Минпросвещения России, Минобрнауки России, Единого центра карьеры при Минобрнауки России, РОИВ в сфере образования, а также иных организаций, перечень которых представлен в регламенте формирования аналитической информации о трудоустройстве граждан в подсистеме «Анализ трудоустройства граждан» ЕЦП «Работа в России», утверждаемом Рострудом, посредством аналитических панелей («дашбордов») ЕЦП «Работа в России».

65. Показатели трудоустройства выпускников учитываются органами государственной власти и органами местного самоуправления, осуществляющими функции и полномочия учредителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при оценке эффективности деятельности таких организаций.

Показатели трудоустройства выпускников учитываются уполномоченными органами государственной власти и органами местного самоуправления при распределении образовательным организациям контрольных цифр приема на обучение по образовательным программам СПО и ВО за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов».

5. Оценка эффективности реализуемых мероприятий, результатов мониторинга трудоустройства выпускников, действия по повышению эффективности с учетом их результатов

66. Организацию проведения оценки эффективности реализуемых мероприятий, результатов мониторинга трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, рекомендуется осуществлять на базе региональных рабочих групп, создаваемых в соответствии с положениями подраздела 5 раздела V Методических рекомендаций.

67. Оценка эффективности реализуемых мероприятий, результатов мониторинга трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проводится по единой методике, утверждаемой совместно Минтрудом России, Минпросвещения России, Минобрнауки России (приложение 7 к Методическим рекомендациям).

68. РОИВ в сфере образования:

- совместно с РОИВ в сфере занятости формируют критерии оценки эффективности работы в субъекте Российской Федерации;
- организуют проведение ежегодного мониторинга готовности к реализации Единой модели профессиональной ориентации, в том числе с использованием диагностических инструментов единого цифрового портала профессиональной ориентации в Российской Федерации «Билет в будущее», региональных информационно-сервисных онлайн-платформ по профессиональной ориентации;
- совместно с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних организуют проведение ежегодного мониторинга готовности подростков особой категории к получению профессии и трудоустройству;
- осуществляют проведение ежегодного мониторинга готовности выпускников ПОО и ОО ВО к трудоустройству (по выявлению профессиональных намерений будущих выпускников, выявлению выпускников, находящихся в зоне риска нетрудоустройства), а также оценки их фактического трудоустройства по окончании обучения в образовательной организации по полученной профессии.

69. РОИВ в сфере занятости, совместно с заинтересованными Участниками регулярно проводят мониторинг и оценку эффективности взаимодействия со школьниками, студентами и выпускниками, в том числе:

- проводят анализ результатов исследования клиентского опыта и разрабатывают направления по совершенствованию мер поддержки, сервисов и мероприятий для молодежи;
- проводят опросы и анкетирование граждан, Участников для получения обратной связи и выявления возможностей для улучшения.

70. В целях выработки мероприятий по повышению эффективности Участники:

- осуществляют внедрение лучших практик по содействию занятости выпускников ПОО и ОО ВО, включая представленные на всероссийском конкурсе лучших практик трудоустройства молодежи Минтруда России;
- выявляют организации, осуществляющие организацию профессиональной ориентации на территории субъектов Российской Федерации, и имеющиеся у их практики, в том числе посредством проведения конкурсов на выявление лучших практик организации профессиональной ориентации с молодежью, совместных исследований;
- тиражируют лучшие практики по работе с молодежью.

71. Центрами карьеры и центрами занятости по итогам оценки эффективности реализуемых мероприятий, результатов мониторинга трудоустройства выпускников, а также изучения клиентского опыта

и выявления лучших практик может осуществляться разработка новых сервисов работы с молодежью.

Примерный перечень рекомендуемых к разработке и внедрению сервисов представлен в приложении 5 к Методическим рекомендациям. В целях создания единой системы рекомендованных сервисов Минтрудом России организуются выявление и анализ регионального опыта, актуализация приведенного перечня и описание лучших практик порядка реализации включенных в перечень сервисов.

72. Всеми Участниками обеспечивается прозрачность и доступность информации о результатах проведенной работы для всех заинтересованных сторон, включая граждан, работодателей, иных Участников.

6. Информационная политика и организация информирования молодежи в рамках системы профессиональной ориентации и маршрутизации к работодателям

73. В целях эффективного содействия занятости выпускников, студентов, а также профессиональной ориентации и временной занятости школьников в свободное от учебы время органам службы занятости населения и образовательным организациям необходимо обеспечить комплексное информирование указанных категорий.

74. Данная деятельность включает следующие направления:

- сбор и предоставление выпускникам, студентам и школьникам информации о проводимых мероприятиях в субъекте Российской Федерации и на федеральном уровне;
- информирование об использовании возможностей платформы Карьерный навигатор;
- информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet» для формирования условий проектной, в том числе стартап-деятельности студентов и выпускников в качестве карьерной самореализации, как на базе проектов кадровых партнеров, так и самостоятельных предпринимательских инициатив;
- организацию и проведение мероприятий по повышению доступности информации о работодателях и их кадровой потребности, в том числе путем размещения информации на Интернет-ресурсах, приведенных в приложении 3 Методических рекомендаций, на страницах в социальных сетях различных материалов (мультимедийные материалы, видео-экскурсии, видео-визитки и т.д.);
- использование всех доступных каналов для информирования школьников, студентов и выпускников о возможностях трудоустройства,

мероприятиях по профессиональной ориентации и программах временной занятости;

– обеспечение работодателей актуальной информацией о программах содействия занятости молодых специалистов, о выходящих на рынок выпускниках ОО ВО и ПОО с учетом информации из карьерного портфолио студентов;

– обеспечение работодателей информацией о структуре участников мероприятий, проводимых во взаимодействии с данными работодателями, характеризующей уровень риска нетрудоустройства;

– обмен актуальной информацией между Участниками и партнерами системы профессиональной ориентации и маршрутизации.

75. Обязательным является информирование по следующим направлениям:

– о программах содействия занятости молодым специалистам, в том числе программах содействия трудовой мобильности, стажировках и практиках;

– о возможностях прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования в целях дополнения имеющихся компетенций;

– о работодателях, предоставляющих целевой договор на обучение, организующих стажировки и практики;

– об особенностях и способах получения статусов налогоплательщика на профессиональный доход, индивидуального предпринимателя, учредителя юридического лица, о мерах поддержки молодых предпринимателей, в том числе о возможностях стать участником предпринимательского сообщества и профессиональной самореализации в предпринимательстве.

V. Механизмы обеспечения скоординированной деятельности Участников

76. В целях координации работы по профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи Участники:

1) ориентируются в своих действиях на единый процесс взаимодействия;

2) соблюдают общие правила проведения количественного анализа клиентских групп, профилирования, определения риска нетрудоустройства в целях маршрутизации молодежи к работодателям;

3) регламентируют взаимодействие с другими Участниками на основе соглашений;

4) развивают единую информационную среду реализации профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи к работодателям;

5) принимают участие в деятельности и исполнении решений специально создаваемых на региональном уровне межведомственной комиссии по вопросам профессиональной ориентации и межведомственной рабочей группы по развитию системы профориентации и маршрутизации молодежи к работодателям.

1. Единый процесс взаимодействия

77. Единый процесс взаимодействия Участников и партнеров системы профессиональной ориентации и маршрутизации представлен в приложении 6 к Методическим рекомендациям, в том числе с учетом целевой модели, основанной на доработке ЕЦП «Работа в России».

Работа по профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи осуществляется по отраслевому (в том числе в рамках федерального проекта «Профессионалитет») и территориальному принципу в условиях межведомственного взаимодействия органов власти, образовательных организаций и предприятий. Для этого формируются отраслевые советы, создаются кластеры, объединяющие образовательные организации и предприятия.

2. Общие правила проведения количественного анализа клиентских групп, профилирования целевой аудитории, определения риска нетрудоустройства в целях маршрутизации молодежи к работодателям

78. Деятельность Участников ведется на основе проведения количественного анализа клиентских групп, профилирования целевой аудитории, определения риска нетрудоустройства в целях маршрутизации.

79. Сбор и актуализация информации для проведения количественного анализа клиентских групп, профилирования и определения риска осуществляется на постоянной основе.

Количественный анализ клиентских групп, приведенных в пункте 9 Методических рекомендаций, проводится на периодической основе, но не реже 1 раза в полугодие.

Профилирование осуществляется по мере обращения школьника, студента или выпускника в организации (центры) для получения сервисов и участия в мероприятиях.

Определение риска нетрудоустройства в целях маршрутизации проводится по единой методике, приведенной в приложении 7 Методических рекомендаций, для всех студентов не реже 1 раза в год. Рекомендуется проводить его в начале учебного года.

80. Информация в целях профилирования и определения риска собирается путем беседы, опросов студентов, передачи сведений

из государственных информационных ресурсов, рекомендованных ресурсов по профессиональной ориентации и ресурсов карьерной навигации, из заявлений (обращений) студентов на получение мер государственной поддержки в сфере занятости на ЕЦП «Работа в России», а также собственной информации центров карьеры и центров занятости.

81. Обмен информацией между центрами карьеры и центрами занятости осуществляется на основе соглашений, в которых помимо прочего регламентируется состав информации, определяются цели использования, форматы предоставления и мероприятия по защите полученной информации.

Типовое соглашение представлено в приложении 8 к Методическим рекомендациям.

82. Общий состав характеристик профилирования, инструментарий получения информации (опросники) для проведения оценки риска нетрудоустройства определяется центром занятости самостоятельно.

Обязательными к выявлению в ходе профилирования характеристикам относится наличие клиентских запросов, направленных на:

- решения, связанные с выбором и получением первой профессии;
- отработку навыков поиска работы;
- подбор и организацию производственных практик или стажировок;
- поиск первой работы;
- решения, связанные со стартом предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности.

Рекомендуемый состав характеристик профилирования (типовые клиентские запросы гражданина) представлен в приложении 9 к настоящим Методическим рекомендациям.

83. В зависимости от выявленных критериев в рамках проведения оценки риска нетрудоустройства студенты могут быть отнесены к зоне риска нетрудоустройства или риск нетрудоустройства может отсутствовать. В зависимости от наличия и сочетания определенных критериев могут быть присвоены различные уровни риска нетрудоустройства.

3. Регламентация взаимодействия образовательных организаций (центров карьеры) и центров занятости

84. На этапе вовлечения студентов и выпускников в занятость осуществляется взаимная координация работы Участников на основе соглашений.

Рекомендованная форма соглашения центров занятости с центрами карьеры при ОО ВО и ПОО представлена в приложении 8 к Методическим рекомендациям.

85. Организацию заключения соглашений рекомендуется осуществлять на уровне исполнительных органов субъектов Российской Федерации. При отсутствии данной структуры подчинения соглашения заключаются напрямую, например, между центрами занятости (при централизованной структуре – подразделением, осуществляющим централизованное управление функционированием центров занятости) и каждой образовательной организацией отдельно.

В рамках взаимодействия с центрами занятости центры карьеры выполняют функции внутреннего координатора внутри образовательной организации, отвечая за сопровождение студентов в процессе профессионального самоопределения, консультирование по вопросам построения образовательной траектории, организацию адаптационных и карьерных мероприятий, а также за мотивацию студентов к раннему взаимодействию с профессиональной средой.

Для организации взаимодействия центр карьеры и центры занятости заключают соглашение, на основе которого формируется ежегодный совместный план мероприятий. План согласуется сторонами и утверждается в установленные сроки, включает перечень совместных мероприятий по профессиональной ориентации, маршрутизации и трудоустройству студентов и выпускников, определяет ответственных лиц, формы контроля и ожидаемые результаты.

Распределение ролей между центрами карьеры и центрами занятости строится на принципах:

центр занятости – оператор государственных сервисов и партнер работодателей, обеспечивающий прогноз потребности экономики Российской Федерации в кадрах, оценку рисков нетрудоустройства, сопровождение студентов группы риска, предоставление аналитики и индивидуальное сопровождение студентов;

центры карьеры – организаторы внутреннего карьерного сопровождения в ОО ВО, консультанты по профессиональному самоопределению, проводники студентов к сервисам центров занятости, организаторы подготовки студентов к взаимодействию с работодателями и центров занятости, а также поставщики обобщенной информации о карьерных планах студентов.

Взаимодействие центров карьеры и центров занятости обеспечивает непрерывность карьерного сопровождения обучающегося: от этапа поступления в образовательную организацию и до выхода на рынок труда и поствыпускного сопровождения.

4. Единая информационная среда системы профессиональной ориентации и маршрутизации

86. Единую информационную среду реализации профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи к работодателям (далее – единая информационная среда) составляют:

- 1) общероссийские информационные ресурсы;
- 2) региональные информационные системы, платформы и порталы;
- 3) информационные системы организаций.

87. Общероссийские информационные ресурсы.

87.1. ЕЦП «Работа в России» как федеральная государственная информационная система, обеспечивающая процесс осуществления полномочий органов службы занятости, содействие организации прохождения практической подготовки обучающихся, трудоустройству выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также формирование аналитической информации о положении на рынке труда в Российской Федерации и рынке труда в субъектах Российской Федерации, прогнозе потребности экономики Российской Федерации в кадрах, трудоустройстве граждан, предоставлении мер государственной поддержки и сервисов в сфере занятости населения.

К сервисам, предоставляемым на ЕЦП «Работа в России» в целях профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи, относятся:

- сервисы подготовки и размещения резюме;
- сервисы поиска подходящей работы (интеллектуальный подбор вакансий по размещенному резюме, организация собеседований с потенциальным работодателем);
- сервисы профессиональной ориентации, в том числе экскурсии (профтуры) на предприятия;
- сервисы организации практик и стажировок;
- сервис организации целевого обучения;
- сервисы временного трудоустройства студентов в свободное от учебы время (в летний период);
- информирование о состоянии рынка труда (аналитические данные);
- информирование об использовании возможностей социальной сети «SkillsNet»;
- иные региональные сервисы, утвержденные нормативным правовым актом РОИВ в сфере занятости.

Сервисы могут быть получены клиентом самостоятельно или с помощью консультанта центра занятости по обращению (заявлению),

а также предлагаются в проактивном режиме с учетом результатов профилирования определения уровня риска нетрудоустройства студента.

Предоставление сервисов с помощью консультанта центра занятости с применением ЕЦП «Работа в России» осуществляется в соответствии со стандартами деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения, утвержденными Минтрудом России, или порядками предоставления региональных сервисов, утвержденными нормативными правовыми актами РОИВ в сфере занятости.

87.2. Цифровые платформы карьерной навигации, функционал которых обеспечивает решение задач формирования (пополнения, актуализации) карьерного портфолио (при наличии технической возможности на ЕЦП «Работа в России»), информирования о возможностях трудоустройства, развития компетенций и навыков предоставления персонализированных рекомендаций по развитию карьеры в определенных (отраслевые, многоотраслевые) или любых (общие) сферах деятельности (платформа Карьерный навигатор и другие).

87.3. Цифровые платформы поддержки предпринимательских инициатив молодежи, функционал которых обеспечивает решение задач формирования (пополнения, актуализации) цифрового паспорта компетенций, информирования о возможностях развития самостоятельного бизнеса, сервисы для поддержки предпринимательского проекта учащегося или выпускника (платформа «Конструкториум» и другие).

87.4. Единый цифровой портал профессиональной ориентации школьников 6-11 классов в Российской Федерации «Билет в будущее» (далее – Портал). Портал обеспечивает возможность прохождения школьниками 6-11 классов верифицированных диагностик по профессиональной ориентации на интересы и способности с получением аналитики в разрезе как отдельных школ, так и субъектов Российской Федерации в целом. Кроме того, на платформе есть возможность учета прохождения школьниками мероприятий по профессиональной ориентации, что позволяет реализовать механизм навигации школьников на приоритетные для субъекта Российской Федерации профессии в рамках организации профессиональной ориентации.

88. Региональные информационные системы, платформы и порталы.

88.1. Информационно-сервисные онлайн-платформы по профессиональной ориентации, обеспечивающие комплексную профессиональную навигацию в школах и образовательных организациях, реализующие все этапы профессиональной ориентации для школьников и студентов, обучение карьерной грамотности, анализа востребованности профессий на региональных рынках, предусматривающие возможность

проведения диагностик и формирования аналитической информации по региону по траекториям развития молодежи.

88.2. Информационные системы управления организацией профессиональной ориентации, решающие следующие задачи:

- обеспечение деятельности межведомственной комиссии по вопросам профессиональной ориентации и реализации ежегодного регионального плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации;

- реализацию профориентационной программы регионального уровня;

- координацию мероприятия по профессиональной ориентации в субъекте Российской Федерации, включая ведение реестров организаций, осуществляющих организацию профессиональной ориентации на территории субъекта Российской Федерации, реестров соглашений о межведомственном сотрудничестве между органами управления образованием и службами (центрами) занятости, другими заинтересованными ведомствами и организациями;

- планирование региональными Участниками совместных мероприятий по профессиональной ориентации;

- предоставление заинтересованным лицам информации о проводимых мероприятиях по профессиональной ориентации в субъекте Российской Федерации;

- формирование отчетности о результатах мероприятий по профессиональной ориентации, охвате услугами (мерами государственной поддержки) и сервисами учащихся и выпускников общеобразовательных организаций, ПОО, ОО ВО, а также безработных граждан;

- оценку степени готовности выпускников ПОО и ОО ВО к поиску работы (по показателям наличия навыков поиска работы, знания основных инструментов составления резюме и правил самопрезентации);

- размещение и организацию использования гражданами тестов по профессиональной ориентации и психологической поддержке, применяемых в работе центров занятости, кроме опубликованных на ЕЦП «Работа в России» (перечень опубликованных на ЕЦП «Работа в России» тестов представлен в приложении 10 Методических рекомендаций);

- разработку и тестирование новых региональных сервисов по профессиональной ориентации и информированию молодежи и граждан, находящихся в поиске работы.

89. Информационные системы организаций обеспечивают деятельность по профессиональной ориентации, деятельность по карьерному развитию учащихся, маршрутизации обучающихся и выпускников к работодателям

на уровне отдельных организаций или их ассоциаций. К данным информационным системам относятся:

- информационные системы образовательных организаций (единая цифровая платформа Российской Федерации «ГосТех», домен «Образование»);
- сайты (порталы) центров карьеры;
- информационные системы иных организаций-участников деятельности по профессиональной ориентации, деятельности по карьерному развитию учащихся, маршрутизации обучающихся и выпускников к работодателям.

90. Информационные системы-участники единой информационной среды должны обеспечивать формирование и обмен сведениями о школьниках, студентах и выпускниках, необходимой для определения карьерной траектории, профилирования и определения уровня риска нетрудоустройства.

Формирование и обмен сведениями с внешними ресурсами при появлении такой технической возможности на ЕЦП «Работа в России» осуществляется в формате карьерного портфолио студента (выпускника) или его частей (отдельных сведений) при соблюдении общей структуры сведений и используемых справочников.

91. Карьерное портфолио студента ведется на ЕЦП «Работа в России» (с момента обеспечения соответствующих функциональных возможностей) и включает кроме сведений из федеральной витрины для агрегации данных по обучающимся в школах и колледжах и витрины сведений о гражданах, обучающихся в образовательных организациях высшего образования, передаваемых из систем-участников единой информационной среды, формируемые на ЕЦП «Работа в России» и в иных государственных информационных системах сведения о фактах трудоустройства в период и после завершения обучения, участия в мероприятиях центров занятости, получении сервисов и мер государственной поддержки в сфере занятости населения, в том числе сервисов по организации практик и стажировок, реализуемых с использованием ЕЦП «Работа в России», а также фактах регистрации в качестве гражданина, ищущего работу, безработного.

92. Актуализация перечня сведений и справочников для формирования сведений карьерного портфолио студента осуществляется Минтрудом России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти. Актуализированные версии перечня сведений и справочников размещаются на ЕЦП «Работа в России».

93. Перечень рекомендуемых для использования при организации профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи к работодателям

общероссийских информационных ресурсов, региональных информационных систем, платформ и порталов приведен в приложении 3 к настоящим Методическим рекомендациям.

5. Координация деятельности в сфере профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи на региональном уровне

94. В целях обеспечения согласованного взаимодействия участников мероприятий по профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи в субъектах Российской Федерации функционируют несколько уровней:

94.1. Межведомственная комиссия по профессиональной ориентации граждан (далее – межведомственная комиссия).

Деятельность межведомственной комиссии осуществляется на основании статьи 58 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

Регламент работы комиссии утверждается высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

Основные полномочия межведомственной комиссии:

координация деятельности органов службы занятости, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и иных организаций при реализации регионального плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан;

рассмотрение и согласование ежегодных региональных планов мероприятий по профессиональной ориентации граждан;

выработка предложений по совершенствованию региональной системы профессиональной ориентации населения.

План мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации является основным инструментом координации действий всех участников.

План мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации разрабатывается межведомственной комиссией с учетом предложений РОИВ в сфере образования, РОИВ в сфере занятости, образовательных организаций, работодателей и иных участников системы профориентации и маршрутизации.

Рекомендуемая форма плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения. До момента утверждения приказом Минтруда России используется рекомендуемая форма, приведенная в приложении 11 к Методическим рекомендациям.

Проект плана рассматривается и утверждается высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации.

В целях разработки и реализации плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации межведомственная комиссия утверждает регламент взаимодействия органов службы занятости с другими участниками мероприятий по профессиональной ориентации по реализации плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации.

В регламенте рекомендуется предусматривать:

- порядок согласования ежегодного плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан;
- механизмы обмена информацией о молодежи (включая использование цифровых сервисов и платформ);
- порядок организации совместных мероприятий (профинформационных, профориентационных, ярмарок вакансий, профтуров и др.);
- распределение ответственности между участниками за реализацию отдельных мероприятий и сопровождение граждан;
- порядок фиксации результатов (ведение отчетности, загрузка данных в ЕЦП «Работа России», формирование статистики);
- механизмы разрешения разногласий и согласования изменений в план и программу;
- формы отчетности и сроки ее представления в межведомственную комиссию.

Регламент является обязательным документом, обеспечивающим согласованность действий всех участников системы профориентации и маршрутизации молодежи.

94.2. Профориентационная программа регионального уровня.

Профориентационная программа регионального уровня является документом, разрабатываемым субъектом Российской Федерации на основе федеральной профориентационной программы и регионального плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан. Программа отражает содержание профориентационной работы с обучающимися общеобразовательных организаций субъекта, включая план профориентационных мероприятий, перечни приоритетных профессий и отраслей, методические материалы и региональные ресурсы.

Координацию разработки и реализации профориентационной программы регионального уровня осуществляет РОИВ в сфере образования.

94.3. Региональная межведомственная рабочая группа (далее – МРГ) по развитию системы профориентации и маршрутизации молодежи к работодателям.

МРГ создается в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями в целях выстраивания эффективного взаимодействия Участников и партнеров системы профессиональной ориентации и маршрутизации субъектам Российской Федерации под руководством не ниже заместителя высшего исполнительного органа субъекта Российской Федерации.

Рекомендуемый состав МРГ:

- РОИВ в сфере образования;
- РОИВ в сфере занятости;
- РОИВ в сфере промышленности;
- исполнительные органы субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителей общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования;
- заинтересованные отраслевые исполнительные органы субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления;
- региональный оператор Единой модели профессиональной ориентации;
- органы и учреждения системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- представители управляющего центра занятости, крупнейших территориальных подразделений центров занятости;
- представители ведущих ПОО региона, базового центра карьеры субъекта Российской Федерации и центров карьеры ведущих ПОО региона;
- представители центра опережающей профессиональной подготовки (если организованы на территории субъекта Российской Федерации);
- представители ведущих ОО ВО региона и центров карьеры ведущих ОО ВО;
- представители центра «Мой бизнес»;
- действующие в регионе заинтересованные работодатели и представители ассоциаций работодателей.

Деятельность МРГ направлена на решение следующих задач:

- активизация взаимодействия работодателей с ОО ВО и ПОО, в том числе путем организации совместных образовательных программ, осуществлении совместных исследований;

- организация и координация проведения карьерных мероприятий и иных мероприятий, направленных на маршрутизацию молодежи к работодателям, с привлечением ресурсов нескольких Участников;
- развитие региональных информационных систем, платформ и порталов, составляющих единую информационную среду по организации профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи к работодателям;
- организация проведения оценки эффективности реализуемых мероприятий, результатов мониторинга трудоустройства выпускников;
- организация исследований клиентского опыта, в том числе опросов клиентов и Участников, выявление лучших практик;
- разработка и реализация программ, направленных на устранение дефицита специалистов отдельных профессий и /или кадрового дефицита в приоритетных отраслях экономики, в том числе путем изменения КЦП, развития программ обучения, создания условий для трудовой мобильности выпускников и молодых специалистов;
- выработка направлений по совершенствованию мер поддержки, сервисов и мероприятий для молодежи, организация корректировки проводимых мероприятий и внедрения новых сервисов в области профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи к работодателям.

Деятельность МРГ рекомендуется осуществлять на базе Межведомственной комиссии.

94.4. Программа реализации мероприятий в общеобразовательной организации.

Программа реализации мероприятий в общеобразовательной организации является локальным документом, разрабатываемым и утверждаемым общеобразовательной организацией самостоятельно или совместно с центром занятости населения. Программа определяет конкретный перечень, сроки и порядок проведения профориентационных мероприятий для обучающихся, вошедших в профориентационную программу регионального уровня, а также фиксирует ответственных исполнителей и ожидаемые результаты.

Приложение 1. Особенности профориентации и маршрутизации молодежи в организации оборонно-промышленного комплекса

1. При реализации Методических рекомендаций применительно к организациям, включенным в сводный реестр организаций оборонно-промышленного комплекса (далее – реестр организаций ОПК), формируемый в соответствии с частью 2 статьи 21 Федерального закона

от 31 декабря 2014 г. № 488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации», учитываются установленные законодательством ограничения по распространению информации о деятельности таких организаций.

2. В целях проведения прогноза кадровой потребности организаций ОПК, маршрутизации студентов и выпускников к работодателям указанной сферы используется информационная система Федерального кадрового центра ОПК (далее – ФКЦ ОПК), созданного в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 2 июля 2015 года № 1258-р в структуре федерального государственного унитарного предприятия «Всероссийский научно-исследовательский институт «Центр» (ФГУП «ВНИИ» Центр»).

ФГУП «ВНИИ «Центр», в соответствии с приказом Минпромторга России от 15 марта 2022 г. № 823 «Об обеспечении работы в защищенной части государственной информационной системы промышленности» (далее – ГИСП) определен организацией, обеспечивающей эксплуатацию защищенной части ГИСП, в том числе обработку сведений, составляющих государственную тайну.

3. В случае если доступ к информации, содержащейся в оценке потребности в кадрах организаций ОПК, привлекаемых через механизм целевого обучения, предложениях работодателя (далее – заказчик) о заключении договоров о целевом обучении ограничен, прогнозирование потребности, а также организационно-методическое и информационное сопровождение приема на целевое обучение осуществляется с использованием информационных ресурсов ФКЦ ОПК, приведенных в пункте 2 настоящего приложения Методических рекомендаций.

4. На этапе определения и прогнозирования кадровой потребности рынка труда ФКЦ ОПК:

- участвует в проведение опроса организаций ОПК о перспективной кадровой потребности с целью определения потребности оборонных отраслей промышленности и крупнейших работодателей в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу в случае, если доступ к информации, содержащейся в опросе, ограничен законодательством;

- формирует прогноз среднесрочной и долгосрочной кадровой потребности организаций ОПК.

5. Целевое обучение в интересах организаций ОПК, определение квоты приема на целевое обучение осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 апреля 2024 г. № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования», в рамках Государственного плана подготовки кадров с высшим образованием для организаций ОПК

на 2021 – 2030 годы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2020 г. № 2369 и постановления № 555.

6. На этапе планирования развития инфраструктуры обеспечения экономики молодыми кадрами с учетом перспективной потребности работодателей при наличии на территории субъекта Российской Федерации значительной кадровой потребности организаций ОПК в План развития системы СПО включаются мероприятия по развитию инфраструктуры, направленные на удовлетворение указанной потребности.

7. На этапе определения контрольных цифр приема РОИВ в сфере образования при анализе потребности экономики в кадрах проводят анализ потребности партнеров федерального проекта «Профессионалитет» и организаций ОПК, рассчитывают структуру КЦП.

Образовательные организации принимают меры для закрытия кадровой потребности организаций ОПК, расположенных на территории субъекта Российской Федерации, в количестве выпускников по востребованным профессиям и специальностям.

8. На этапе организации информационной политики и организации информирования молодежи в рамках системы профессиональной ориентации и маршрутизации к работодателям органами службы занятости населения и образовательными организациями обеспечивается комплексное информирование студентов и выпускников, обучающихся по востребованным специальностям ОПК, об использовании возможностей информационных сервисов ФКЦ ОПК в порядке, предусмотренном п. 74-76 Методических рекомендаций.

9. ФКЦ ОПК совместно с РОИВ в сфере образования и РОИВ в сфере промышленности ежегодно обеспечивает организации ОПК актуальной информацией о выпускниках по востребованным профессиям и специальностям и информирование образовательных организаций региона о кадровой потребности для организации работы по профессиональной ориентации.

10. С учетом особенностей кадрового обеспечения организаций ОПК при функционировании системы профессиональной ориентации и маршрутизации Минпромторг России (ФКЦ ОПК) совместно с Минобрнауки России и Минпросвещения России определяет перечень профессий, специальностей и направлений СПО и ВО, востребованных организациями ОПК (далее – востребованные специальности ОПК), а также на основе этой информации формируется перечень ПОО и ОО ВО, осуществляющих обучение по данным образовательным программам (далее – перечень образовательных организаций ОПК).

Востребованные специальности ОПК и перечень образовательных организаций ОПК подлежат ежегодному уточнению с учетом проводимого отраслевого прогноза кадровой потребности организаций ОПК.

11. ФКЦ ОПК обеспечивает образовательные организации информацией, необходимой:

- для проведения мероприятий по профессиональной ориентации, способствующих привлечению организаций ОПК к проведению мероприятий по профессиональной ориентации;

- в целях маршрутизации, в том числе сведениями об организациях ОПК, их текущих и будущих кадровых потребностях, представляемых возможностях работы, социальном обеспечении, требованиях, предъявляемых к кандидатам.

12. На этапе профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях РОИВ в сфере образования:

- оказывает поддержку общеобразовательным организациям в создании инженерных (инженерно-технологических) классов;

- обеспечивает участие в совместной реализации мероприятий проектов «Кванториум» и «Сириус».

13. При проведении профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях в случае, если у обучающегося по результатам проводимых профориентационных мероприятий выявляется склонность к востребованной в ОПК инженерно-технологической специальности (инженерно-технологической сфере), обучающийся информируется о:

- возможностях будущего трудоустройства в организациях ОПК, востребованных специальностях ОПК;

- особенностях подбора работодателя через специализированные информационные ресурсы;

- возможностях и преимуществах использования механизма целевого обучения с последующим трудоустройством в организациях ОПК.

14. На подготовительном этапе приемной кампании РОИВ в сфере образования проводят информирование о размещенных предложениях на целевое обучение в интересах организаций ОПК, в части, необходимой для реализации государственного плана, с учетом ограничений по распространению такой информации.

15. На этапе приемной кампании РОИВ в сфере образования:

- обеспечивают условия для информирования абитуриентов о предложениях работодателей – организаций ОПК;

- устанавливают соответствие заявок на целевое обучение предложениям организаций ОПК;

– обеспечивают взаимодействие абитуриентов и их родителей с кадровыми службами организаций ОПК при организации целевого обучения.

16. РОИВ в сфере образования с участием отраслевых органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, рекомендуется оказывать поддержку организациям, осуществляющим мероприятия профессиональной ориентации в интересах ОПК на территории субъектов Российской Федерации, в том числе посредством проведения конкурсов на выявление лучших практик организации профессиональной ориентации с молодежью.

17. РОИВ в сфере образования, ПОО в целях обеспечения потребности предприятий ОПК:

– организуют практическую подготовку, включая практику, обучающихся по программам СПО на предприятиях ОПК, в том числе с оформлением срочных трудовых договоров на штатные рабочие места в соответствии с квалификационными характеристиками, которые осваиваются в рамках программ СПО, включая внесение изменений в действующие учебные планы и календарные графики учебного процесса, предусматривающие выход обучающихся на практическую подготовку (практику) на предприятия ОПК в ближайшее время;

– организуют трудоустройство обучающихся по программам СПО на предприятия ОПК, включая организацию перевода трудоустроившихся обучающихся на индивидуальный учебный план освоения программы СПО;

– организуют краткосрочное обучение по программам дополнительного профессионального образования или по программам профессионального обучения, в том числе в форме практической подготовки на базе предприятий ОПК, обучающихся по программам СПО, в том числе с использованием сетевого механизма реализации программ, с целью последующего постоянного или временного трудоустройства на штатные рабочие места в соответствии с квалификационными характеристиками, которые не осваиваются в рамках программ СПО.

18. В рамках этапа маршрутизации в процессе обучения и раннего трудоустройства студентов (выпускников) центры карьеры образовательных организаций:

– реализуют мероприятия, направленные на повышение информированности студентов, обучающихся по востребованным специальностям ОПК, об организациях ОПК, их кадровых потребностях, представляемых возможностях работы, социальном обеспечении, требованиях, предъявляемых к кандидатам;

- проводят агитационную и разъяснительную работу среди обучающихся по востребованным специальностям ОПК с целью их ориентации на трудоустройство в организации ОПК;
- информируют обучающихся по востребованным специальностям ОПК о возможности заключения договора о целевом обучении с организациями ОПК, мотивируют таких обучающихся на подачу заявок на целевое обучение в интересах организаций ОПК по «бумажной технологии»;
- обеспечивают участие отобранных кандидатов, в конкурсном отборе на целевое обучение;
- организуют проведение практик студентов, заключивших договор о целевом обучении с организацией ОПК, курсового и дипломного проектирования по тематике, сформированной на основании предложений организации ОПК;
- реализуют карьерные мероприятия, направленные на обеспечение организаций ОПК выпускниками - специалистами соответствующей квалификации, в объемах, установленных в соответствии с заданиями государственного плана;
- информируют обучающихся по востребованным специальностям ОПК о возможностях информационного сервиса ФКЦ ОПК по содействию в поиске работы и трудоустройству в организации ОПК;
- оказывают помощь обучающимся по востребованным специальностям ОПК в направлении мотивированного резюме в организации ОПК с использованием возможностей информационного сервиса ФКЦ ОПК;
- организуют подготовку в рамках федерального проекта «Профессионалитет»;
- осуществляют взаимодействие с работодателями – кадровыми партнерами в сфере ОПК, включая формирование комплексных и проектных решений, в части организации совместных образовательных программ, в том числе программ ПО и ДПО, проведение совместных научно-исследовательских работ и других форм взаимодействия, закрепленных в дорожных картах и приложениях к соглашениям между ОО ВО и кадровыми партнерами;
- обеспечивают организации ОПК актуальной информацией о выпускниках по востребованным профессиям и специальностям (перечень определен приказом Минпромторга России от 28 октября 2021 г. № 4309), в том числе посредством информационных ресурсов ФКЦ ОПК;
- формируют и обеспечивают совместно с организациями ОПК реализацию Плана предварительного добровольного распределения выпускников в организации ОПК;

– организуют привлечение специалистов организации ОПК к преподавательской деятельности, формированию учебной и научно-методической литературы, к научному руководству выполнением курсовых работ, дипломных проектов, выпускными квалификационными работами, к участию в работе в государственных экзаменационных комиссиях, к рецензированию выпускных квалификационных работ граждан, заключивших договор о целевом обучении с организацией ОПК.

Формирование Плана предварительного добровольного распределения выпускников в организации ОПК осуществляется по следующей схеме:

1) запрос образовательных организаций, расположенных в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится организация ОПК о количестве выпускников в текущем году по востребованным профессиям и специальностям (перечень определен приказом Минпромторга России от 28 октября 2021 г. № 4309) и доведение информации до предприятий ОПК;

2) формирование сводной потребности (заявки) в выпускниках в разрезе требуемых профессий и специальностей и информирование образовательных организаций региона для организации профориентационной работы;

3) формирование дополнительной заявки в выпускниках образовательных организаций соседних регионов для организации работы с выпускниками по дефицитным профессиям и специальностям СПО;

4) сбор данных о трудоустройстве выпускников образовательных организаций, расположенных в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится организация ОПК и ее доведение до органов исполнительной власти и образовательных организаций региона.

Все коммуникации осуществляются через портал ФКЦ ОПК.

19. РОИВ в сфере образования совместно с центрами опережающей профессиональной подготовки, базовыми центрами карьеры, образовательными организациями (центрами карьеры) организуют сбор и подготовку сводной информации и направляют в Минобрнауки России, иные заинтересованные ФОИВ и государственные корпорации:

– о количестве граждан, завершивших обучение в текущем году в рамках реализации государственного плана с указанием профессий, специальностей и направлений подготовки высшего и среднего профессионального образования, форм обучения и организации ОПК, заключившей с гражданином договор о целевом обучении;

– о текущей успеваемости и движении контингента студентов, обучающихся в рамках государственного плана.

20. После завершения обучения РОИВ в сфере образования и образовательные организации отслеживают карьерную траекторию выпускников и оказывают помощь выпускникам, находящимся в зоне риска нетрудоустройства, взаимодействуют с предприятиями ОПК, иными отраслевыми предприятиями, партнерами проекта «Профессионалитет» по вопросам закрытия кадровой потребности.

РОИВ в сфере образования с участием отраслевых органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, а также РОИВ в сфере занятости привлекают работодателей к вопросам трудоустройства выпускников после завершения обучения по следующим направлениям:

- организация работы по информированию профессиональных образовательных организаций о количестве выпускников по профессиям и специальностям (перечень определен приказом Минпромторга России от 28 октября 2021 г. № 4309), необходимых для закрытия кадровой потребности организаций ОПК, расположенных на территории субъекта Российской Федерации;

- обеспечение формирования и реализации Плана предварительного добровольного распределения выпускников в организации ОПК;

- повышение информированности выпускников о кадровых потребностях организаций ОПК, представляемых возможностях работы, социальном обеспечении, требованиях, предъявляемых к кандидатам.

РОИВ в сфере образования с участием отраслевых органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, а также РОИВ в сфере занятости привлекают работодателей к вопросам трудоустройства выпускников предыдущих лет в организации ОПК.

21. ЦЗН осуществляют мероприятия по обеспечению кадровой потребности организаций ОПК, в том числе маршрутизацию студентов и выпускников в данные организации, в соответствии с приказом Минтруда России от 2 ноября 2022 г. № 704 «Об утверждении методических рекомендаций по организации обеспечения кадровой потребности предприятий отдельных приоритетных отраслей».

Приложение 2. Перечень рекомендуемых форматов региональных мероприятий

№ п/п	Наименование формата мероприятия	Описание формата мероприятия
1.	Профориентационные и деловые игры (ролевые, настольные и т.д.)	Цель таких игр – помочь молодым людям понять специфику различных профессий, развить навыки по социальной адаптации на рынке труда, получить психологический настрой на поиск работы, а также смоделировать реальные рабочие сценарии на первом рабочем месте и пр. в игровом формате
2.	Фестиваль	Масштабное мероприятие, включающее различные активности, такие как мастер-классы, лекции, выставки и презентации от работодателей и образовательных организаций. Фестивали проводятся для привлечения широкой аудитории и популяризации различных профессиональных направлений
3.	Марафон	Представляет собой длительное мероприятие, включающее серию последовательных активностей (лекций, тренингов, практикумов), направленных на углубленное развитие конкретных навыков
4.	Игровые задания / Игры	Интерактивная игра, в которой участники решают задачи и преодолевают препятствия, в целях развития у участников навыков поиска информации, логического мышления и командной работы
5.	Профориентационные пробы	Средство актуализации профессионального самоопределения школьника, ориентированное на расширение границ понимания профессиональных функций и приобретение школьниками специфического опыта реализации элементов профессиональной деятельности. Одной из основных характеристик профпробы является преобладание познавательного

№ п/п	Наименование формата мероприятия	Описание формата мероприятия
		эффекта, в то время как формирование профессиональных знаний, умений и навыков играет вспомогательную роль и служит средством выявления индивидуальных качеств, инструментарием к познанию профессиональной деятельности
6.	Экскурсия (профтур), в том числе в онлайн формате	Форма совместной деятельности, предполагающая прямое общение экскурсовода с экскурсантами-участниками (посетителями) с целью получения ими комплексной информации об объекте по месту его нахождения
7.	Конкурс	Мероприятие, в рамках которого участники соревнуются в выполнении профессиональных заданий, демонстрируя свои навыки и знания
8.	Чемпионат	Крупное соревновательное мероприятие, где участники, представляющие различные учебные заведения или команды, соревнуются в выполнении профессиональных задач
9.	Профориентационная мастерская / мастер-класс	Основной целью мастер-класса является передача конкретных практических навыков и опыта от специалиста широкой аудитории. Основные отличительные особенности мастер-класса от профпробы в содержательном плане заключается в глубине погружения в производственный процесс, в том числе в условия профессиональной деятельности. Отличия в планируемых результатах заключаются в том, что мастер-класс ориентирован больше на знакомство с основными приемами и методами в рамках определенной профессиональной деятельности, а профессиональная проба в качестве планируемых результатов содержит еще и оценку личных качеств и потенциала в выбранной области

№ п/п	Наименование формата мероприятия	Описание формата мероприятия
10.	Профессиограммы	Информационные материалы, описывающие ключевые аспекты различных профессий, такие как обязанности, требования и перспективы (в текстовом/видео формате, формате инфографики)
11.	Профориентационные встречи с родителями	Мероприятия, направленные на информирование родителей о возможностях и перспективах профессионального образования и трудоустройства их детей
12.	Профориентационная акция	Серия профориентационных мероприятий, которая проводится в течение определенного времени и направленная на привлечение внимания к вопросам профессиональной ориентации и трудоустройства
13.	Истории успеха	Презентации и рассказы о карьерных достижениях успешных профессионалов
14.	Встречи с успешными людьми	Мероприятия, на которых известные и успешные профессионалы делятся своим опытом и советами с молодежью
15.	Интенсив	Короткое, но насыщенное мероприятие, включающее серию практических занятий и тренингов
16.	Практикум	Практическое занятие, где участники под руководством эксперта выполняют конкретные задачи или проекты
17.	Стратегическая сессия	Мероприятие, на котором участники совместно разрабатывают стратегии и планы действий по определенным вопросам
18.	Семинар	Образовательное мероприятие, направленное на передачу знаний и информации по определенной теме
19.	Тренинг	Практическое занятие, направленное на развитие конкретных навыков у участников и включающее практические упражнения, ролевые игры и другие активные методы обучения

№ п/п	Наименование формата мероприятия	Описание формата мероприятия
20.	Цифровой марафон	Марафон разработчиков, во время которого специалисты из разных областей разработки программного обеспечения (программисты, дизайнеры, менеджеры) сообща работают над решением конкретной задачи
21.	Аквариум	Формат обсуждения, при котором группа экспертов обсуждает тему на глазах у аудитории, которая затем может задавать вопросы и участвовать в дискуссии
22.	Сессия у костра	Неформальная встреча с ограниченным количеством участников
23.	Мировое кафе	Структурированный разговорный процесс обмена знаниями, в ходе которого группы людей за несколькими столами обсуждают заданную тему, имея при этом возможность делегировать нескольких представителей своего стола за другие столы с целью ознакомления с ходом их дискуссии с помощью «хозяина стола»
24.	Встречи-обсуждения	Встречи небольшой группы людей, которые обмениваются идеями, решают проблемы и поддерживают друг друга в достижении конкретной цели
25.	Акселерационная программа	Интенсивная программа при поддержке менторов для развития предпринимательской идеи и личностного роста молодых людей
26.	Поддержка предпринимательских проектов в приоритетных отраслях экономики	Мероприятие по выявлению, тиражированию и поддержке лучших молодых предпринимателей и предпринимательских проектов в разных номинациях по отраслям экономики, включая приоритетные
27	«День тени»	Мероприятие, в рамках которого обучающимся предоставляется возможность посетить предприятие или организацию и посмотреть работу сотрудников на их рабочих местах

№ п/п	Наименование формата мероприятия	Описание формата мероприятия
28	Профинформационное мероприятие	<p>Мероприятие, направленное на получение информации о профессиях, представленных в организации, и (или) о самой организации, ее месте на рынке. Мероприятия могут быть представлены встречей со специалистами (представителями профессий) или преподавателями; встречей с руководящим составом (менеджментом) организации, сотрудниками центра занятости. Встреча предполагает заранее подготовленный ведущим (организатором) текстовый и мультимедийный материал, в том числе с учетом регионального прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах. Встреча может носить свободный характер, может включать в себя элементы монолога и интерактивного взаимодействия.</p>
29	Онлайн-тренажеры (симуляторы) профессий	<p>Виртуальная симуляция основных составляющих профессии, позволяющая в онлайн-формате познакомиться с содержанием трудовой деятельности определенной профессии и решить часть задач, воссоздающих реальные профессиональные ситуации. Онлайн-тренажер представляет собой полностью автоматизированный инструмент. Цель онлайн-тренажера (симулятора) – дать возможность школьнику познакомиться с элементами трудовой деятельности и определить свой уровень заинтересованности в конкретной сфере, а также сформировать мотивацию для ее дальнейшего освоения</p>

Приложение 3. Перечень рекомендуемых информационных ресурсов

1. Общероссийские информационные ресурсы

№ п/п	Название	Оператор	Краткое описание	Ссылка на размещение в сети «Интернет»
1.	ЕЦП «Работа в России»	Роструд	<p>ЕЦП «Работа в России» является федеральной государственной информационной системой, осуществляющей решение следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие занятости населения, в том числе посредством размещения информации о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу; – обеспечение процесса предоставления государственных услуг (мер государственной поддержки) в сфере занятости населения, в том числе оказания таких услуг (мер) в электронном виде; – предоставление сервиса организации практик и стажировок; – предоставления сервиса организации 	https://trudvsem.ru/

№ п/п	Название	Оператор	Краткое описание	Ссылка на размещение в сети «Интернет»
			<p>целевого обучения;</p> <ul style="list-style-type: none"> – организацию «маркет-плейса» программ ПО и ДПО для определенных категорий граждан; – мониторинг трудоустройства выпускников; – информирование о состоянии рынка труда – и другие. 	
2.	Социальная сеть «SkillsNet»	Роструд	Площадка для общения с профессионалами и топ-менеджерами, актуальные новости, опросы на социальные темы, тенденции на рынке труда и отзывы о работодателях.	https://skillsnet.ru/
3.	Карьерный навигатор	Автономная некоммерческая организация «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»	Единая платформа для взаимодействия молодежи и работодателя для подбора стажировки, практики, работы и использующая умный алгоритм подбора.	https://careergorizont.ru/
4.	Конструкториум	Автономная некоммерческая	Платформа по поддержке молодых предпринимателей. Сервис позволяет	https://constructorium.ru

№ п/п	Название	Оператор	Краткое описание	Ссылка на размещение в сети «Интернет»
		организация «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»	продвигать бизнес-проект, искать единомышленников, получать финансовую поддержку.	
5.	Билет в будущее	Фонд Гуманитарных Проектов	Многофункциональная информационно- сервисная онлайн-платформа, на которой размещаются профориентационные материалы, предоставляется доступ к онлайн- диагностике, а также происходит организация внутренних процессов реализации проекта «Билет в будущее» регистрация обучающихся, педагогов-навигаторов, территориальных администраторов, региональных операторов, администраторов школ, партнеров; размещается расписание мероприятий.	https://bvbinfo.ru/
6.	Открытая промышленность	Автономная некоммерческая организация «Агентство	Программа «Открытая промышленность 4.0» направлена на продвижение кадрового и технологического потенциала российских производителей. К участию в программе	https://promtourism.online

№ п/п	Название	Оператор	Краткое описание	Ссылка на размещение в сети «Интернет»
		стратегических инициатив по продвижению новых проектов»	приглашаются представители российских промышленных предприятий, научно-производственных компаний, туроператоры, представители региональных и муниципальных администраций, деловых и общественных объединений, ООО и ОО ВО.	
7.	Защищенная часть ГИСП	ФГУП «ВНИИ «Центр»	Информационные сервисы ФКЦ ОПК, включая содействие абитуриентам при подаче заявки на целевое обучение в интересах организаций ОПК и трудоустройства на оборонные предприятия	https://fkc-opk.ru/
8.	Больше, чем работа	Росмолодежь	Проект профессионального развития молодежи в возрасте от 18 до 35 лет для студентов и выпускников ООО и ОО ВО в регионах России. По итогам конкурсного отбора участники получают возможность отправиться в путешествие по направлению промышленного туризма и познакомиться с действующими системообразующими предприятиями, а также смогут пройти производственную практику или программу стажировки с дальнейшей возможностью	https://morethanjob.ru/

№ п/п	Название	Оператор	Краткое описание	Ссылка на размещение в сети «Интернет»
			трудоустройства и освоить необходимые для работы навыки и знания.	
9.	Абилимпикс	ФГБОУ ДПО «Институт профессионального развития образования»	Специальный раздел на сайте для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с описанием компетенций	https://abilympics-russia.ru/
10.	Проектория	АНО «Центр непрерывного развития личности и реализации человеческого потенциала»	Интерактивная цифровая платформа для профессиональной ориентации школьников. Представляет собой онлайн-площадку для коммуникации, выбора профессии и работы над проектными задачами, игровую платформу с конкурсами, опросами и флешмобами, а также интернет-издание с уникальным информационно-образовательным контентом. Также на платформе есть «открытые уроки» и сервис «Примерочная профессий», представляющий собой онлайн-тестирование.	https://proektoria.online/forum
11.	Шоу профессий	ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения»	Проект ранней профориентации для школьников, включающий видеоролики и статьи про профессии, открытые уроки	https://шоупрофессий.рф/

№ п/п	Название	Оператор	Краткое описание	Ссылка на размещение в сети «Интернет»
12.	Базовый центр подготовки рабочих кадров	АНО «Национальное агентство развития квалификаций»	<p>Методическая поддержка взаимодействия работодателей и образовательных организаций в подготовке рабочих и специалистов среднего звена.</p> <p>Описание комплексных практик, методические материалы и образовательные курсы по вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профориентационной работы со школьниками; - построения карьерной траектории студентов; - оценки и развития общих компетенций; - наставничества на рабочем месте; - формирования предприятием заказа на подготовку кадров. 	https://bc-nark.ru/
13.	Демо-экзамен	АНО «Национальное агентство развития квалификаций»	<p>Сервис тестирования знаний по более 670 профессиональным квалификациям.</p> <p>Любой пользователь может пройти пробный экзамен и получить предварительную оценку.</p> <p>Сервисом воспользовалось уже более 183 тысяч человек.</p>	https://ok.nark.ru/qualifications/demos/
14.	Реестр сведений о		Реестр, содержащий:	https://nok-nark.ru

№ п/п	Название	Оператор	Краткое описание	Ссылка на размещение в сети «Интернет»
	проведении независимой оценки квалификаций		<ul style="list-style-type: none"> - информацию о содержании профессиональных квалификаций; - примеры оценочных средств для оценки квалификации - информацию о центрах оценки квалификаций и специализированных экзаменационных площадках; - сервис подтверждения свидетельства или заключения о прохождении независимой оценки квалификации. 	
15	«Центры компетенций/ возможностей»	АНО «Россия – страна возможностей»	Платформа, где пользователь может пройти оценку управленческих и универсальных навыков, выявить сильные стороны, определить зоны роста и получить рекомендации и инструменты по развитию своих компетенций.	https://softskills.rsv.ru/

2. Региональные информационные системы, платформы и порталы

№ п/п	Название	Оператор	Краткое описание	Ссылка на размещение в сети «Интернет»
1.	Профессиональная ориентация	Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга	Портал содержит профориентационное тестирование, профессиограммы, профориентационные онлайн-игры и	http://pkp.r21.spb.ru/

№ п/п	Название	Оператор	Краткое описание	Ссылка на размещение в сети «Интернет»
			видеоролики, адаптированное для подростков информирование о профессиях и их особенностях, методические материалы и статьи	
2.	ПРОФОРИЕНТИР	ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»	Информационно-справочный ресурс «Профориентир 42» содержит тесты на выявление склонностей и способностей, которые помогут определиться с выбором профессии. Также доступны информационные материалы о востребованных профессиях и специальностях, в том числе «Энциклопедия профессий» и другие методические материалы.	https://proforientir42.ru/
3.	PROFSTORIES	АНО «Департамент развития институтов гражданского общества, защиты прав и свобод человека и гражданина»	Платформа профессиональной социализации молодежи, работающая как агрегатор профориентационных возможностей и «Википедия» о работодателях и профессиях	https://profstories.ru/
4.	Моя карьера в Вологодской	Департамента труда и занятости	Портал «Моя карьера в Вологодской области» Волгоградской области содержит тесты на	http://voloblcareer.ru/

№ п/п	Название	Оператор	Краткое описание	Ссылка на размещение в сети «Интернет»
	области	населения Вологодской области	определение профессиональных склонностей, информацию о востребованных профессиях в регионе – «барометр занятости», профессиограммы, а также данные о возможностях обучения и трудоустройства.	
5.	«Моя карьера» Сахалинской области	Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области	На интернет-портале по профориентации пользователи могут пройти профориентационные тесты, ознакомиться с навигатором профессии региона, профориентационными видеороликами, составить по инструкции личный профессиональный план учащегося	https://mycareer.sakhalin.gov.ru/

Приложение 4. Типовое соглашение между центром занятости и молодежной организацией

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

г. _____ «___» _____ 20__ г.

(Наименование организации) в лице *(директора/ректора) (ФИО директора)* действующего на основании Устава, с одной стороны и *(наименование ЦЗН)* в лице *(руководителя/директора) (ФИО руководителя/директора)*, действующей на основании *(наименование документа)*, в дальнейшем совместно именуемые Стороны, заключили настоящее соглашение (далее – Соглашение) о нижеследующем.

1. Общие положения

1.1. Соглашение заключено в целях обеспечения эффективного взаимодействия Сторон по вопросам сотрудничества и взаимодействия в сфере занятости молодежи.

1.2. Соглашение не налагает на подписавшие его Стороны финансовых обязательств. Деятельность Сторон в рамках Соглашения осуществляется без взаимных денежных расчетов, передачи имущества, иных объектов гражданских прав.

2. Предмет Соглашения

2.1. Предметом Соглашения является развитие сотрудничества Сторон при выполнении приоритетных задач и разработке механизмов, обеспечивающих содействие занятости молодежи.

2.2. Стороны в рамках предоставленных полномочий осуществляют взаимодействие друг с другом в целях содействия карьерному, профессиональному, социальному, культурному, нравственному и физическому развитию молодежи.

3. Порядок взаимодействия Сторон

3.1. Стороны осуществляют сотрудничество, направленное на

исполнение предмета Соглашения, а также оказывают друг другу содействие в решении задач, закрепленных в регламентирующих их деятельность документах.

3.2. Стороны осуществляют сотрудничество в соответствии с законодательством Российской Федерации, положениями и другими внутренними документами, регламентирующими их деятельность.

3.3. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах равенства, открытого и честного партнерства, защиты взаимных интересов.

3.4. Стороны поддерживают конструктивные контакты, принимают меры для обеспечения совместного эффективного сотрудничества, развития и взаимодействия.

3.5. Стороны обмениваются информацией по вопросам, представляющим взаимный интерес, в целях реализации предмета Соглашения.

3.5.1. Обмен информацией осуществляется на принципах взаимопомощи и безвозмездности с учетом соблюдения требований законодательства Российской Федерации.

3.5.2. Любая из Сторон обязуется не разглашать информацию, представляемую в рамках Соглашения, если другая Сторона сочтет это нежелательным.

3.6. В ходе осуществления сотрудничества и в целях обмена опытом Стороны могут создавать совещательные и экспертные органы (рабочие группы, координационные советы и др.). При взаимном согласии каждая из Сторон может направлять своих представителей для участия в мероприятиях, проводимых другой Стороной.

3.7. Стороны оказывают взаимную поддержку по освещению в средствах массовой информации совместной деятельности.

3.8. Сотрудничество Сторон может осуществляться также и в иных взаимосогласованных формах.

3.9. Порядок взаимодействия Сторон по вопросам, не урегулированным Соглашением, устанавливается на основании дополнительных договоренностей Сторон и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Сферы сотрудничества Сторон

4.1. Взаимодействие Сторон в сфере занятости молодежи осуществляется с учетом возложенных на них задач по следующим направлениям:

- создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи в условиях трансформационных процессов на рынке труда в рамках реализации Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года;

- планирование и координация совместных действий, направленных на создание условий для развития профессиональных компетенций, способствующих формированию гармоничной, конкурентоспособной личности, готовой к самореализации и построению своей карьерной траектории;

- создание условий для участия молодежи в разработке перспективных идей в соответствующей профессиональной деятельности;

- формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными способностями и потребностью рынка труда;

- реализация мероприятий, направленных на развитие предпринимательской инициативы молодежи;

- проведение совместных мероприятий (форумов, конференций, совещаний, выставок, конкурсов, соревнований, иных проектов) и осуществление взаимодействия с общественными организациями и движениями, представляющими интересы молодежи, в рамках компетенции Сторон;

- участие в конференциях, совещаниях, семинарах, выставках;

- по иным направлениям, дополнительно согласованным Сторонами, в целях осуществления взаимодействия, предусмотренного Соглашением.

5. Обязательства Сторон

5.1. В рамках Соглашения Стороны, в соответствии со своей компетенцией, в установленном законодательством Российской Федерации порядке обязуются осуществлять указанные ниже функции.

5.2. *(Наименование ЦЗН):*

- информирует *(наименование молодежной организации)* о мероприятиях по вопросам, относящимся к Соглашению;

- приглашает представителей *(наименование молодежной организации)* для участия в совместных мероприятиях по вопросам, обозначенным в Соглашении.

5.3. *(Наименование молодежной организации)*

- оповещает *(наименование ЦЗН)* о мероприятиях по вопросам, указанным в Соглашении;

- приглашает представителей (*наименование ЦЗН*) для участия в совместных мероприятиях по вопросам, указанным в Соглашении.

5.4. Оперативное взаимодействие Сторон в целях выполнения Соглашения осуществляют:

- со стороны (*наименование молодежной организации*) – *Директор/Руководитель (ФИО, телефон и почта директора/руководителя);*

- со стороны (*наименование ЦЗН*) – (*должность, ФИО, телефон и почта представителя от ЦЗН*).

5.5. Стороны вправе в установленном законом порядке привлекать подведомственные, находящиеся в сфере их ведения предприятия и организации, либо назначать ответственных лиц для осуществления оперативного взаимодействия в рамках Соглашения.

6. Заключительные положения

6.1. Стороны обеспечивают защиту персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

6.2. Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение (*указать длительность*).

6.3. Стороны при взаимодействии по Соглашению руководствуются действующим законодательством.

6.4. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительными соглашениями, которые подписываются Сторонами и являются неотъемлемыми частями Соглашения.

6.5. Разногласия, связанные с изменениями, исполнением или толкованием Соглашения разрешаются Сторонами путем консультаций и переговоров.

6.6. Каждая из Сторон вправе в одностороннем порядке расторгнуть Соглашение, известив не позднее, чем за 1 (один) месяц до момента его предполагаемого расторжения другую Сторону.

6.7. Соглашение составлено в 2 (двух) экземплярах (по одному экземпляру для каждой из Сторон), имеющих одинаковую юридическую силу.

7. Реквизиты и подписи Сторон

Организация

Центр занятости

**Приложение 5. Перечень рекомендуемых для разработки и внедрения
новых региональных сервисов**

№ п/п	Наименование сервиса	Описание сервиса
1.	Консультация ментора	Консультация опытных профессионалов и/или представителей бизнеса, в том числе в записи, в онлайн-формате, которые могут помочь молодым специалистам адаптироваться к рабочей среде и развивать профессиональные навыки (советы по карьерному росту, свой опыт)
2.	Карьера в цифрах	Организация семинаров и/или вебинаров на тему аналитики рынка труда, чтобы выпускники могли получить актуальную информацию о востребованных профессиях, уровнях зарплат и перспективных отраслях
3.	Проектная деятельность	Организация временного трудоустройства студентов или выпускников на период проведения проектных работ / отдельные проектные задачи, где студенты и выпускники могут применить свои знания на практике и получить опыт работы в команде, а работодатели - закрыть краткосрочные вакансии
4.	Дистанционные стажировки и практики	Организация дистанционных стажировок и практик для релевантных профессий и специальностей, что позволит охватить больше студентов и выпускников, включая тех, кто находится в удаленных регионах
5.	Уроки по развитию гибких навыков	Уроки в формате вебинаров или в записи, направленные на развитие гибких навыков (коммуникабельность, решение конфликтов, работа в команде и другие)
6.	Карьерная консультация в чате	Возможность общаться с карьерными консультантами через онлайн-чат для получения советов и рекомендаций
7.	Платформа для	Создание онлайн-платформы / страницы в

№ п/п	Наименование сервиса	Описание сервиса
	карьерных советов	социальных сетях, где студенты и выпускники могут задавать вопросы и получать карьерные советы от профессионалов, а также знакомиться с информацией в популярных форматах
8.	Тематические аудио (видео) программы о карьере	Создание тематических аудио (видео) программ в формате интервью с успешными представителями различных профессий и советами по карьерному росту
9.	Оцени свои амбиции	Проведение анализа ожиданий конкретного студента или выпускника с предложениями на рынке труда
10.	Первый трудовой договор	Консультация или урок, в том числе в записи или в онлайн-формате, по первому трудовому договору: какие пункты должны быть обязательными, на что следует обратить внимание
11.	Региональные порталы для профессиональной ориентации и обучения карьерной грамотности с возможностями аналитики рынка труда	Платформы для анализа востребованности профессий на региональных рынках труда и проведения системных занятий для школьников и молодежи по знакомству с региональным рынком труда, проведением диагностик и формированием комплексной аналитики по региону по траекториям развития молодежи
12.	Чат-бот «Вопросы карьеры»	Сегментация по карьерным темам с возможностью получить ответы в каждом блоке на задаваемые вопросы с использованием искусственного интеллекта / подобрать вакансии / пройти тест и т.д. В случае не нахождения ответа на вопрос рекомендовать встречу с профильным специалистом (в зависимости от вопроса).

Приложение 6. Общая схема процесса взаимодействия Участников

Приводится в электронном виде в составе:

- 1) общий процесс реализации системных мероприятий;
- 2) процесс работы с молодежью по профессиональной ориентации и маршрутизации к работодателям органов службы по труду и занятости населения.

Приложение 7. Методика оценки риска нетрудоустройства студентов ПОО и ОО ВО

Настоящая методика разработана в целях конкретизации и описания практического применения отдельного процесса Методических рекомендаций по профориентации и маршрутизации молодежи – оценки риска нетрудоустройства студентов ПОО и ОО ВО.

1. Цель и задачи оценки риска

Цель оценки риска нетрудоустройства – обеспечить целенаправленное включение студентов ПОО и ОО ВО с критериями, указывающими на затруднения при выходе на рынок труда, в систему ранней поддержки, чтобы повысить их шансы на трудоустройство и адаптацию к профессиональной деятельности.

Оценка риска нетрудоустройства позволяет превентивно выстроить маршрут содействия в трудоустройстве, исходя из конкретных факторов уязвимости, и используется как инструмент принятия решений, совместно с профилированием: на каком этапе включать студента в сопровождение и какие предлагать меры государственной поддержки и сервисы.

Основные задачи оценки риска нетрудоустройства:

- сбор, анализ и интерпретация информации по установленным критериям;
- ежегодное выявление студентов, находящихся в зоне риска;
- дальнейшее формирование предложений по мерам государственной поддержки и сервисам, по сопровождению кураторами центров занятости и центров карьеры;
- обеспечение взаимодействия с образовательной организацией в рамках маршрутизации молодежи.

2. Понятие риска нетрудоустройства

Под риском нетрудоустройства понимается совокупность критериев, указывающих на вероятность того, что студент не будет трудоустроен по окончании обучения, либо столкнется с затруднениями при выходе на рынок труда.

Перечень критериев, формирующих уровень риска нетрудоустройства, приведен в Таблице критериев и весов (прилагается).

3. Этапы внедрения оценки риска нетрудоустройства

Методика оценки риска нетрудоустройства внедряется поэтапно, в зависимости от степени внедрения карьерного портфолио студента и наличия технической возможности проведения оценки риска нетрудоустройства на ЕЦП «Работа в России».

Выделяются два основных этапа внедрения оценки риска нетрудоустройства.

Этап I. До внедрения карьерного портфолио студента. Оценка риска нетрудоустройства проводится «вручную» на основе анкетирования, анализа данных, указанных в заявлении на получение меры государственной поддержки по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования (далее – МГП по профориентации) и беседы со студентом.

Этап II. После внедрения карьерного портфолио студента. Данные о студенте поступают автоматически из цифрового профиля и/или посредством СМЭВ. Расчет уровня риска осуществляется автоматически на ЕЦП «Работа в России», центр занятости подтверждает или уточняет результат и запускает дальнейшую процедуру предоставления сервисов в рамках МГП по профориентации в порядке, предусмотренном соответствующим стандартом, утвержденным Минтрудом России.

Рекомендуемый срок проведения оценки риска – сентябрь каждого учебного года.

4. Структура методики оценки риска нетрудоустройства

4.1. Действия центра занятости на этапе I

1. Получение перечня студентов.

В порядке, установленном соглашением, центр занятости получает от образовательной организации или центра карьеры список студентов с 1 курса. В списке указываются данные, позволяющие идентифицировать охват студентов оценкой риска нетрудоустройства, в том числе, образовательная программа и курс.

2. Организация заполнения типового опросника.

При сотрудничестве с центром карьеры центры занятости могут организовывать и проводить информационные или иные вовлекающие мероприятия (встречи с работодателями, практические тренинги и мастер-классы, карьерные игры и деловые симуляции, дни центра занятости в образовательной организации и другие), направленные, в том числе на стимулирование студентов на обращение в центр занятости.

Студент вправе обратиться за предоставлением мер государственной поддержки в соответствии с законодательством.

При этом на этапе I оценку риска нетрудоустройства рекомендуется проводить в рамках МГП по профориентации и входящего в ее состав сервиса «Траектория профессиональной ориентации». Соответственно,

необходимо предлагать студентам обратиться за МГП по профориентации путем подачи заявления на ЕЦП «Работа в России».

В рамках проведения беседы при предоставлении сервиса «Траектория профессиональной ориентации» студенту предлагается заполнить анкету, отражающую ключевые критерии риска.

При содействии центра карьеры возможно проведение анкетирования заранее, непосредственно в образовательной организации.

В указанном случае возможен следующий алгоритм:

- сотрудники центра карьеры распространяют и собирают анкеты в бумажной форме;
- студенты заполняют их при сопровождении специалистов образовательной организации;
- опросники передаются в центр занятости для дальнейшей обработки;
- полученная из них информация используется для оценки риска при обращении студента за МГП по профориентации.

Обязательно наличие подписи студента на обороте анкеты, подтверждающей согласие на передачу персональных данных в центр занятости.

Типовая анкета разрабатывается Центром компетенций в сфере занятости ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

3. Анализ заявления на МГП по профориентации.

Дополнительно специалист центра занятости анализирует информацию, содержащуюся в заявлении на МГП по профориентации, поданном студентом на ЕЦП «Работа в России».

4. Проведение беседы со студентом.

При наличии необходимости проводится беседа в рамках сервиса «Траектория профессиональной ориентации», в ходе которой специалист центра занятости уточняет установки студента, выявляет барьеры и собирает дополнительную информацию, не отразившуюся в анкете или заявлении на МГП по профориентации.

5. Обработка результатов и определение уровня риска.

На основе анкеты и дополнительных сведений специалист проводит анализ. Выявленные критерии риска сопоставляются по Таблице критериев и весов. Определяется суммарный балл, после чего по установленной шкале рассчитывается уровень риска: высокий, средний, низкий или отсутствует.

6. Фиксация результатов оценки риска.

Информация о выявленном уровне риска и соответствующих признаках вносится в поле «Рекомендовано» заключения по результатам получения сервиса «Траектория профессиональной ориентации».

Рекомендуемая формулировка заключения по сервису «Траектория профессиональной ориентации для обеспечения единообразия при фиксации результатов следующая:

– для студентов в зоне риска: «Рекомендуется активное участие в мероприятиях центра занятости, в том числе содействие центра занятости в поиске работы.»;

– для студентов, не находящихся в зоне риска: «Имеется определенность с будущим местом работы, рекомендуется использовать имеющиеся карьерные возможности для профессионального роста, мероприятия центра занятости - по желанию.».

Также в разделе «Рекомендовано» заключения по результатам получения сервиса «Траектория профессиональной ориентации» указываются предлагаемые гражданину иные меры государственной поддержки и сервисы: «Работа на лето», «Подбор стажировки», «Подбор практики», «Организация целевого обучения» и другие – со сроками их предоставления, то есть формируется индивидуальный план карьерного развития студента.

При необходимости оказания иных сервисов в рамках МГП по профориентации, их назначение производится в установленном Стандартом порядке, что также отражается в заключении по сервису «Траектория профессиональной ориентации».

7. Формирование и ведение списка студентов с риском.

Рекомендуется в рабочем порядке вести отдельный список студентов, у которых выявлен риск нетрудоустройства. В таблице отражаются: ФИО, выявленные признаки, балл, уровень риска, назначенные мероприятия, отметки о прохождении. Ведение возможно в Excel, CRM-системе или аналогичных инструментах с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

4.2. Действия центра занятости на этапе II

На этапе II реализации методики оценка риска нетрудоустройства осуществляется преимущественно на основе данных, получаемых из карьерного портфолио студента, который аккумулирует сведения о статусе, активности, участии в мероприятиях в рамках мер государственной поддержки, результатах тестирований и иных действиях в рамках маршрутизации.

Роль центра занятости на этапе II трансформируется: от ручного сбора и анализа информации - к управлению автоматизированными данными и принятию решений на их основе.

При этом ключевая роль отводится сервису «Старт в карьеру»⁷, предоставляемому в рамках МГП по профориентации, который выступает в качестве точки входа в траекторию по маршрутизации молодежи.

Оценка риска начинается с подачи студентом заявления на получение сервиса «Старт в карьеру» на ЕЦП «Работа в России»⁸. Этот сервис инициирует сбор и обработку всех доступных данных о студенте, преимущественно из карьерного портфолио, включая:

- статус гражданина;
- факт участие в мероприятиях;
- сведения о профессиональных предпочтениях;
- историю взаимодействия с центром занятости.

Совместно с подачей заявления студенту будет предложено пройти анкетирование на ЕЦП «Работа в России» в целях уточнения критериев, влияющих на уровень риска.

На основе заложенного алгоритма (Таблица критериев с весами) автоматически определяется уровень риска нетрудоустройства. Результатом является автоматическая фиксация уровня риска в цифровом портрете студента.

На основании определенного уровня риска центр занятости выполняет следующие действия:

1. Анализирует данные карьерного портфолио, включая автоматический уровень риска и основания для его присвоения.
2. Проверяет корректность присвоенного уровня, при необходимости уточняет информацию совместно со студентом или центром карьеры.
3. Вносит изменения в карьерное портфолио, если для этого имеются обоснования (например, появились новые данные о трудоустройстве);
4. Подтверждает уровень риска.

4.3. Следующий этап после проведения оценки риска

На основании совмещения оценки риска с результатами профилирования (при его проведении) на ЕЦП «Работа в России» формируется индивидуальный план карьерного развития.

⁷ Планируется внесение соответствующих изменений в Стандарт деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования, утверждаемый приказом Минтруда России.

⁸ На момент подготовки текущей версии методики функционал ЕЦП «Работа в России» по проведению оценки риска находится в стадии разработки. Инструменты просмотра карьерного портфолио студента, подтверждения уровня риска и формирования индивидуального плана карьерного развития будут описаны в отдельной инструкции. До появления данного функционала взаимодействие осуществляется по первому этапу, с «ручной» фиксацией данных.

Центр занятости утверждает индивидуальный план карьерного развития, составленный по одной из типовых моделей, либо адаптирует его под региональные особенности и доступные меры государственной поддержки и сервисы.

Алгоритмы назначения мер государственной поддержки и сервисов, а также наполнения индивидуального плана карьерного развития в зависимости от уровня риска будут описаны в следующей версии методики или в отдельной инструкции, которая будет доведена Минтрудом России.

До этого момента центр занятости самостоятельно определяет перечень мер государственной поддержки и сервисов, исходя из их доступности, статуса студента и определенного «вручную» уровня риска.

5. Источники информации для оценки риска

Этап	Источник
Этап I	Заявление на профориентацию
	Анкета определения риска нетрудоустройства
	Беседа в рамках сервиса «Траектория профессиональной ориентации»
	Образовательная организация или дашборды на ЕЦП «Работа в России» в части сведений о трудоустройстве по направлению подготовки
Этап II	Анкета определения риска нетрудоустройства, реализованная на ЕЦП «Работа в России»
	Профилирование (при его проведении)
	Карьерное портфолио студента
	Дашборды на ЕЦП «Работа в России» в части сведений о трудоустройстве по направлению подготовки

5. Уровни риска нетрудоустройства и порядок расчета

Оценка риска осуществляется в 2 шага.

Шаг 1. Выявляется наличие у студента определенности по месту работы.

Студенту присваивается отсутствие риска нетрудоустройства, если по результатам профилирования он имеет трудовой договор или договор гражданско-правового характера, или оформлен в качестве индивидуального предпринимателя (учредителя юридического лица, самозанятого) или имеет договор на целевое обучение. Шаг 2 не осуществляется.

Шаг 2. Осуществляется оценка уровня риска по Таблице критериев с присвоением каждому признаку веса (от 1 до 3). При расчете учитываются:

- наличие признаков категории «А» (ключевые предикторы);
- сумма весов по каждой из имеющихся критериев.

Порядок расчета уровня риска определяется в соответствии с нижеследующей таблицей.

Уровень риска	Порядок расчета уровня риска
Высокий риск	Набрано 5 и более баллов <u>или</u> присутствует один критерий из категории «А»
Средний риск	Набрано от 2 до 5 баллов <u>вне зависимости от категорий</u>
Низкий риск	Набрано меньше 2 баллов

6. Повторные оценки риска нетрудоустройства

Оценка риска нетрудоустройства проводится для каждого студента ежегодно, в рамках повторного проактивного контакта. Цель повторной оценки риска нетрудоустройства - зафиксировать изменения в уровне риска и предложить актуализированный план карьерного развития. При необходимости специалист центра занятости включает в план карьерного развития студента дополнительные меры государственной поддержки и сервисы и фиксирует изменения в карьерном портфолио.

Повторная оценка проводится в упрощенном порядке:

- на основе ранее зафиксированных данных (если не поступили сведения об их изменениях);
- с учетом пройденных мероприятий и откликов в рамках предыдущей редакции плана карьерного развития;
- без полного пересчета по Таблице критериев и весов, если не выявлены дополнительные критерии, влияющие на риск.

При отсутствии технической возможности проведения повторной оценки риска нетрудоустройства на ЕЦП «Работа в России», оценка риска нетрудоустройства может проводиться в порядке, указанном в п. 4.1 настоящей методики.

7. Работа со студентами, не прошедшими оценку риска нетрудоустройства (не обратившимися в центр занятости)

В случае если студент не обращается в центр занятости (не подает заявление на МГП по профориентации), не принимает участие в мероприятиях центра занятости и не проходит оценку риска в порядке, установленном в п. 4.1 настоящей методики, центр занятости вправе инициировать первичный контакт со студентом.

Рекомендуются следующие действия:

- сверка списков студентов с образовательной организацией (центрами карьеры);

- приглашение на мероприятия профориентационной или иной направленности с последующей мотивацией на обращение в центр занятости;
- формирование рабочего списка студентов, не охваченных профориентацией, с пометками по предполагаемым признакам риска нетрудоустройства.

Таблица критериев и весов для определения уровня риска нетрудоустройства

№ п/п	Критерии определения риска нетрудоустройства	Категория	Тип	Вес	Определение и комментарии	Источник (до технической реализации карьерного портфолио на ЕЦП «Работа в России»)
1	Обучение по направлению подготовки, общий уровень трудоустройства выпускников по которому 1,3 и более раз ниже общего уровня трудоустройства выпускников по полному кругу образовательных организаций в субъекте Российской Федерации	А	Основной	3	Студент обучается по специальности, по которой в регионе фиксируется низкий уровень трудоустройства. Уровень трудоустройства определяется для выпускников в течение 1 года после выпуска из образовательной организации - усредненным значением за период 3 лет	Данные образовательной организации, РОИВ в сфере образования/ дашборд ЕЦП «Работа России»
2	Отнесение к гражданам, имеющим инвалидность	С	Модификатор	1	Студент имеет официальный статус инвалида, что может требовать сопровождения	Заявление на МПП по профориентации / СМЭВ
3	Отнесение к лицам, являющимся детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей и лицами из их числа	С	Модификатор	1	Студент официально имеет статус сироты или ребенка, оставшегося без попечения родителей	Заявление на МПП по профориентации /анкета
4	Отнесение к лицам, призываемым на военную службу по окончании обучения	С	Модификатор	1	Студент после окончания обучения призывается на военную службу - временно не включен в рынок труда	Анкета / беседа
5	Отнесение к лицам, собирающимся после окончания обучения уходить в отпуск по	С	Модификатор	1	Студент после выпуска собирается уходить в отпуск по уходу за ребенком, не готов включаться в	Анкета

	уходу за ребенком				рынок труда	
6	Отсутствие у обучающегося опыта работы, в т.ч. оплачиваемой стажировки по основной или смежной специальности в период обучения	A	Основной	3	Студент нигде не проходил оплачиваемую стажировку (не работал) по своей специальности	Анкета
7	Неудовлетворительные результаты от прохождения практик	B	Дополнительный	2	или не удовлетворен результатами практик у конкретных работодателей	Анкета
8	Отсутствие активности обучающегося в участии в ярмарках вакансий, днях карьеры, профтурах и иных мероприятиях (сервисах), организуемых (предоставляемых) для контакта с потенциальными работодателями	B	Дополнительный	2	Студент не участвовал в мероприятиях по знакомству с работодателями	Анкета
9	Отсутствие активности обучающегося в подготовке атрибутов для поиска работы и получении навыков для эффективного поиска работы	B	Дополнительный	2	У студента нет резюме, он не проходил подготовку к собеседованиям	Анкета
9.1.	отсутствие резюме			1	У студента нет резюме	
9.2.	в перечне пройденных мероприятий отсутствуют мероприятия по получению навыков собеседования			1	Студент не проходил подготовку к собеседованиям	

Приложение 8. Типовое соглашение между центром занятости и образовательной организацией (центром карьеры при ОО ВО или ПОО)

На примере соглашения между образовательной организацией и центром занятости

СОГЛАШЕНИЕ О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

г. _____ «___» _____ 20__ г.

Государственное областное автономное профессиональное образовательное учреждение «_____», в лице директора _____, действующего на основании устава (далее – Образовательная организация), с одной стороны и **областное казенное учреждение «Центр занятости населения _____»**, в лице директора _____, действующего на основании устава (далее – Центр занятости), с другой стороны, вместе именуемые – Стороны, заключили между собой настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет соглашения

1.1. Предметом настоящего Соглашения является сотрудничество и взаимодействие Сторон в целях осуществления профессиональной ориентации, опережающей профессиональной подготовки кадров, трудоустройства и адаптации к рынку труда обучающихся и выпускников Образовательной организации с учетом направлений деятельности Сторон, и разработка скоординированных действий по проведению мероприятий, направленных на решение вопросов занятости обучающихся и выпускников, их маршрутизацию к работодателям в целях трудоустройства.

2. Основные направления взаимодействия

2.1. Образовательная организация в соответствии со сроками, определенными ежегодным планом взаимодействия, обеспечивает передачу Центру занятости сведений о студентах и выпускниках, включая:

- 1) списки студентов и выпускников, находящихся в зоне высокого риска нетрудоустройства;
- 2) списки студентов и выпускников с особенностями, ограничениями по труду;

3) запросы на помощь для конкретных студентов (выпускников) в подготовке резюме, подготовке к собеседованию, построении карьерных планов;

4) заявки на временные (летние) работы для студентов.

2.2. Образовательная организация рекомендует студентам последнего курса, выпускникам, находящимся в зоне высокого риска нетрудоустройства подавать заявление в центр занятости населения на содействие в поиске подходящей работы, проводит консультации по вопросам подачи данного заявления, анкеты (резюме), заполнению анкет профилирования.

2.3. Образовательная организация в соответствии со сроками, определенными ежегодным планом взаимодействия, обеспечивает передачу Центру занятости запросов:

1) на структуру и содержание информационных материалов для студентов о рынке труда региона, востребованных специальностях, навыках и квалификациях;

2) на структуру и содержание информационных материалов для преподавательского состава, формирующего программы обучения, спецкурсы, о рынке труда региона, востребованных специальностях, навыках и квалификациях.

2.4. Образовательная организация обеспечивает на постоянной основе информирование Центра занятости о проводимых мероприятиях, в том числе направляет планы организации ярмарок, дней карьеры, профтуров (экскурсий на предприятия) и при необходимости информацию, приглашения к участию для размещения на информационных ресурсах (официальном сайте) Центра занятости о таких мероприятиях.

2.5. Образовательная организация направляет в Центр занятости:

1) запросы на реализацию совместных мероприятий, площадок для их организации;

2) запросы на предоставление спикеров на мероприятия центра карьеры, преподавателей для учебных курсов о трудоустройстве и развитии карьеры.

2.6. Образовательная организация осуществляет передачу Центру занятости запросов на обучение специалистов центра карьеры особенностям составления резюме, собеседований, построения карьерных планов, иным компетенциям, связанным с содействием трудоустройству и развитию карьеры.

2.7. Образовательная организация готовит и передает Центру занятости рекомендации по повышению эффективности работы центра занятости, улучшению потенциала с точки зрения трудоустройства молодежи.

2.8. Образовательная организация информирует работодателей, принявших студентов и выпускников на производственные практики и стажировки (при посредничестве образовательной организации), о возможности предоставить на ЕЦП «Работа в России» обратную связь по итогам прохождения студентами и выпускниками производственных практик и стажировок.

2.9. Центр занятости обеспечивает обучение ответственных сотрудников Образовательной организации по особенностям подачи заявления в центр занятости населения на содействие в поиске подходящей работы, заполнению сопровождающих заявление документах, порядку работы центра занятости с гражданами, подавшими указанное заявление, в том числе порядку формирования, согласования и выполнения индивидуального плана содействия занятости гражданина, предоставления гражданам сервисов в сфере занятости населения.

2.10. Центр занятости в соответствии со сроками, определенными ежегодным планом взаимодействия, предоставляет Образовательной организации сведения в отношении ее студентов и выпускников:

- 1) об активности студентов в мероприятиях Центра занятости (ярмарках, мастер-классах, профтурах и т.д.);
- 2) об активности студентов по получению сервисов подготовки резюме, подготовки к собеседованию, построению карьерных планов;
- 3) доступные данные мониторинга трудоустройства выпускников;
- 4) сведения об обращениях выпускников в Центр занятости населения после выпуска из Образовательной организации;
- 5) сведения о реализации индивидуальной работы со студентами последнего года обучения, в отношении которых выявлены повышенные риски трудоустройства, и перечень которых передан Центру занятости Образовательной организацией.

2.11. Центр занятости в соответствии со сроками, определенными ежегодным планом взаимодействия, предоставляет Образовательной организации сведения в отношении работодателей, заинтересованных в партнерстве, и организуемых в целях взаимодействия с ними мероприятиях, в том числе:

- 1) работодателях, заинтересованных в проведении производственных практик и стажировок, участии в итоговой аттестации студентов (выпускников) Образовательной организации, участие в подготовке программ обучения Образовательной организации;
- 2) работодателях, предъявляющих спрос на целевое обучение;
- 3) работодателях, проводящих профтуры, графики данных мероприятий;

4) работодателях, инициирующих ярмарки вакансий, графики данных мероприятий;

5) перечни заинтересованных работодателей для участия в планируемых ярмарках, днях карьеры, в том числе региональном и федеральном этапах Всероссийской ярмарки трудоустройства «Работа России»;

6) перечни работодателей, имеющих договор на временные работы и общественные работы;

7) приглашения на открытые и массовые отборы, групповые собеседования с работодателями.

2.12. Центр занятости в соответствии со сроками, определенными ежегодным планом взаимодействия, предоставляет Образовательной организации информационные материалы по рынку труда, в том числе характеризующие:

1) востребованные навыки и компетенции по специальностям и направлениям подготовки Образовательной организации;

2) уровень текущей и прогнозируемой востребованности по специальностям и направлениям подготовки Образовательной организации;

3) уровню заработной платы по специальностям и направлениям подготовки Образовательной организации;

4) наиболее активных работодателей, предъявляющих спрос по специальностям и направлениям подготовки Образовательной организации.

2.13. Центр занятости в соответствии со сроками, определенными ежегодным планом взаимодействия, предоставляет Образовательной организации информационные материалы о возможностях портала «Работа в России», информационные материалы о возможностях взаимодействия с кадровым центром «Работа России».

2.14. Центр занятости предоставляет Образовательной организации по ее запросу имеющиеся площадки для проведения мероприятий в центрах занятости (оборудованные залы групповых занятий при наличии).

2.15. Центр занятости предоставляет Образовательной организации по ее запросу кандидатуры спикеров на мероприятия центра карьеры, преподавателей для учебных курсов о трудоустройстве и развитии карьеры.

2.16. Центр занятости по запросу Образовательной организации организует обучение специалистов центра карьеры особенностям составления резюме, собеседований, построения карьерных планов, иным компетенциям, связанным с содействием трудоустройству и развитию карьеры.

2.17. Центр занятости готовит и передает Образовательной организации рекомендации по повышению эффективности работы центра

карьеры, улучшению потенциала с точки зрения трудоустройства молодежи и ее маршрутизации к работодателям.

2.18. Центр занятости обеспечивает сбор обратной связи от работодателей на ЕЦП «Работа в России» по итогам прохождения студентами и выпускниками производственных практик и стажировок.

3. Условия взаимодействия

3.1. Для создания необходимых условий выполнения Соглашения Стороны определяют из числа своих сотрудников ответственных за организацию взаимодействия Сторон, уполномоченных вести переговоры по вопросам исполнения настоящего Соглашения.

3.2. Стороны осуществляют реализацию направлений, указанных в разделе 2 настоящего Соглашения, в соответствии с ежегодным планом взаимодействия. Предложения по составу плана взаимодействия предоставляются друг другу не позднее 15 декабря года, предшествующего году реализации плана. Ежегодный план согласуется сторонами не позднее 15 января года, в котором он реализуется.

3.3. Стороны обязуются не разглашать конфиденциальные сведения, ставшие известными им в процессе совместной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

4. Права и обязанности Сторон

4.1. Образовательная организация обязуется осуществлять реализацию закрепленных за ней мероприятий ежегодного плана взаимодействия.

4.2. Центр занятости населения обязуется осуществлять реализацию закрепленных за ним мероприятий ежегодного плана взаимодействия.

4.3. Сторона вправе при необходимости и по согласованию другой Стороны вносить корректировки в ежегодный план взаимодействия.

5. Срок действия Соглашения, порядок его изменения и расторжения

5.1. Соглашение вступает в силу с даты его подписания Сторонами и действует до _____ включительно.

Если не позднее, чем за 1 (один) месяц до окончания срока действия Соглашения ни одна из Сторон не направит другой Стороне письменное уведомление о своем намерении расторгнуть Соглашение, то действие Соглашения автоматически продлевается на следующий календарный год на тех же условиях. Количество автоматических пролонгаций (продлений) сроков действия Соглашения является неограниченным.

5.2. Соглашение может быть расторгнуто:

по соглашению Сторон;
при прекращении деятельности или ликвидации одной из Сторон;
в результате одностороннего отказа одной из Сторон от исполнения Соглашения путем направления другой Стороне письменного уведомления не позднее, чем за 30 (тридцать) календарных дней до предполагаемой даты расторжения Соглашения.

5.3. Соглашение или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены по согласованию Сторон путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемыми частями настоящего Соглашения.

6. Обстоятельства непреодолимой силы

6.1. Ни одна из Сторон не несет ответственность за полное или частичное неисполнение своих обязательств по Соглашению, если исполнение обязательств оказалось невозможным вследствие действия обстоятельств непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств, возникших помимо воли и желания Сторон.

6.2. Сторона, для которой создавалась невозможность исполнения обязательств по Соглашению вследствие действия обстоятельств непреодолимой силы, должна в течение 3 (трех) календарных дней письменно известить другую Сторону о датах начала и прекращения указанных обстоятельств.

6.3. Если обстоятельства непреодолимой силы будут продолжаться более 2 (двух) месяцев, то каждая из Сторон имеет право расторгнуть Соглашение при условии письменного уведомления другой Стороны о своих намерениях за 20 (двадцать) календарных дней до предполагаемой даты расторжения Соглашения и произвести взаиморасчеты за 5 (пять) календарных дней до даты расторжения Соглашения.

7. Заключительные положения

7.1. Стороны обеспечивают защиту персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

7.2. Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

7.3. Все споры и разногласия, возникающие из настоящего Соглашения, будут решаться путем переговоров между Сторонами.

8. Реквизиты и подписи Сторон

Образовательная организация

Центр занятости

**Приложение 9. Рекомендуемый состав характеристик профилирования
(типовые клиентские запросы гражданина)**

№ п/п	Группа клиентских запросов / запросы
1	Клиентские запросы на поиск решений, связанных с выбором и получением первой профессии
1.1	Потребность в информировании о ситуации на рынке труда: востребованность профессий, состояние отраслей экономики, заработные платы, отраслевые и региональные требования работодателей
1.2	Потребность в стартовом карьерном планировании
1.3	Потребность в выборе образовательной организации
1.4	Потребность в «прокачке» полученных во время обучения знаний, умений, навыков: потребность в прохождении производственной/преддипломной практики
1.5	Потребность в повышении уровня знаний для поступления в желаемую ПОО: потребность в выборе подходящего подготовительного обучения (для поступления)
2	Клиентские запросы на отработку навыков поиска работы
2.1	Недостаточные навыки создания конкурентного резюме: потребность в создании резюме
2.2	Недостаточные навыки создания конкурентного резюме: потребность в корректировке имеющегося резюме
2.3	Незнание / непонимание специфики использования каналов поиска вакансий, размещения резюме и пр.: где и как искать подходящие вакансии и где размещать резюме
2.4	Незнание / неприменение инструментов работы с вакансиями: как привлечь внимания работодателя и увеличить количество откликов на резюме, в том числе с помощью сопроводительного письма
2.5	Недостаточные навыки эффективных переговоров с работодателями и прохождения результативных собеседований /недостаточные навыки самопрезентации (умение убедительно и емко рассказывать о своем опыте, достижениях):

№ п/п	Группа клиентских запросов / запросы
	потребность в навыках успешного прохождения собеседования с работодателем
2.6	Недостаточная информированность о ситуации на рынке труда: востребованность профессий, отраслевая специфика, конъюнктура рынка труда и пр.: потребность определить свое место на рынке труда
2.7	Недостаточная информированность о ситуации на рынке труда: потребность в понимании своей стоимости на рынке труда
2.8	Недостаточность (отсутствие) цифровых навыков для работы на ЕЦП «Работа в России»: потребность в сопровождении цифрового консультанта в офисе
2.9	Недостаточность (отсутствие) цифровых навыков для работы на ЕЦП «Работа в России»: потребность в сопровождении цифрового консультанта посредством контакт-центра
2.10	Недостаточность (отсутствие) цифровых навыков для работы на ЕЦП «Работа в России»: потребность в обучении навыкам работы на цифровой ЕЦП «Работа в России»
3	Клиентские запросы на решения, связанные с поиском первой работы
3.1	Потребность в информировании о ситуации на рынке труда: востребованность профессий, состояние отраслей экономики, заработные платы, отраслевые и региональные требования работодателей
3.2	Отсутствие (недостаточность) профессионального опыта, знаний, компетенций: потребность в прохождении дополнительного обучения
3.3	Отсутствие (недостаточность) профессионального опыта, знаний, компетенций: потребность в стажировке
3.4	Повышенная тревожность, чувство неопределенности и страха перед будущим: потребность в снятии тревожности

№ п/п	Группа клиентских запросов / запросы
3.5	Потребность в адаптации на новом рабочем месте во время испытательного срока
4	Клиентские запросы на поиск решений, связанных с выбором новой профессии
4.1	Потребность найти выход из состояния эмоционального выгорания
4.2	Принятие решения о смене карьерного трека: помощь в принятии решения о смене профессии, вида деятельности, в том числе об открытии собственного дела
4.3	Потребность в информировании о ситуации на рынке труда: востребованность профессий, состояние отраслей экономики, заработные платы, отраслевые и региональные требования работодателей
4.4	Отсутствие профессионального опыта и компетенций в новой профессии: потребность в переобучении
4.5	Отсутствие профессионального опыта и компетенций в новой профессии: потребность в стажировке в новой профессии
4.6	Неготовность (нежелание) переобучаться (получить другую профессию) посредством обучения: потребность в снятии ограничивающих убеждений, связанных с обучением
4.7	Повышенная тревожность, чувство неопределенности и страха перед будущим: потребность в снятии тревожности
4.8	Потребность в адаптации на новом рабочем месте во время испытательного срока
5	Клиентские запросы на решения, связанные с поиском новой работы (нового работодателя) по имеющейся профессии
5.1	Неудовлетворенность текущим местом работы, желание сменить работодателя: потребность найти выход из состояния эмоционального выгорания
5.2	Потребность в информировании о ситуации на рынке труда:

№ п/п	Группа клиентских запросов / запросы
	востребованность профессий, состояние отраслей экономики, заработные платы, отраслевые и региональные требования работодателей
5.3	Нехватка профессионального опыта, знаний, компетенций требованиям вакансии, в том числе отсутствие профессионального образования: потребность в повышении квалификации
5.4	Нехватка профессионального опыта, знаний, компетенций требованиям вакансии, в том числе отсутствие профессионального образования: потребность в получении профессионального образования
5.5	Неготовность/ нежелание повышать квалификацию (по основному виду профессиональной деятельности) посредством обучения: потребность в снятии ограничивающих убеждений, связанных с обучением
5.6	Наличие ограничивающих убеждений, препятствующих эффективному поиску и трудоустройству (например, связанные с возрастом, состоянием здоровья, нехваткой профессионального опыта, отсутствием специализированного образования и пр.) / неуверенность в своих силах, мотивация избегания неудач: потребность в снятии ограничивающих убеждений
5.7	Наличие ограничивающих убеждений, препятствующих эффективному поиску и трудоустройству (например, связанные с возрастом, состоянием здоровья, нехваткой профессионального опыта, отсутствием специализированного образования и пр.) / неуверенность в своих силах, мотивация избегания неудач: потребность в повышении мотивации на поиск работы и трудоустройство
5.8	Повышенная тревожность, чувство неопределенности и страха перед будущим: потребность в снятии тревожности
6	Клиентские запросы на решения, связанные со стартом предпринимательской и иной приносящей доход деятельности
6.1	Помощь в принятии решения об открытии собственного дела
6.2	Помощь в создании бизнес-плана

№ п/п	Группа клиентских запросов / запросы
6.3	Повышенная тревожность, чувство неопределенности и страха перед будущим: потребность в снятии тревожности
7	Клиентские запросы на решения, связанные с поиском работы после перерыва
7.1	Потребность в информировании о ситуации на рынке труда: востребованность профессий, состояние отраслей экономики, заработные платы, отраслевые и региональные требования работодателей
7.2	Несоответствие опыта, знаний, компетенций актуальным требованиям работодателей: потребность в повышении квалификации
7.3	Помощь в принятии решения о смене вида деятельности, в том числе об открытии собственного дела
7.4	Наличие ограничивающих убеждений, препятствующих эффективному поиску и трудоустройству (например, связанные с возрастом, состоянием здоровья, нехваткой профессионального опыта, отсутствием специализированного образования и пр.) / неуверенность в своих силах, мотивация избегания неудач: потребность в снятии ограничивающих убеждений
7.5	Наличие ограничивающих убеждений, препятствующих эффективному поиску и трудоустройству (например, связанные с возрастом, состоянием здоровья, нехваткой профессионального опыта, отсутствием специализированного образования и пр.) / неуверенность в своих силах, мотивация избегания неудач: потребность в повышении мотивации на поиск работы и трудоустройство
7.6	Повышенная тревожность, чувство неопределенности и страха перед будущим: потребность в снятии тревожности
7.7	Неготовность (нежелание) переобучаться (получить другую профессию)/нежелание повышать квалификацию (по основному виду профессиональной деятельности) посредством обучения: потребность в снятии ограничивающих убеждений, связанных с

№ п/п	Группа клиентских запросов / запросы
	обучением
7.8	Неготовность (нежелание) переобучаться (получить другую профессию) /нежелание повышать квалификацию (по основному виду профессиональной деятельности) посредством обучения: потребность в повышении мотивации на обучение
7.9	Потребность в адаптации на новом рабочем месте во время испытательного срока
8	Дополнительные клиентские запросы на поиск решений по преодолению препятствий в трудовой (профессиональной) сфере, связанных со здоровьем, условиями жизни, семейными обстоятельствами и пр., затрудняющих трудоустройство
8.1	Отсутствие возможности использовать Интернет-ресурсы и прочие информационные ресурсы
8.2	Отсутствие постоянного жилья / потеря жилья
8.3	Незнание или недостаточное знание языка страны проживания (пребывания) / культурные / национальные различия страны проживания (пребывания)
8.4	Наличие хронических заболеваний и медицинских противопоказаний к выполнению определенных видов трудовой деятельности
8.5	Потребность в получении информации о социальных гарантиях и льготах
8.6	Необходимость совмещения работы с присмотром за детьми (ребенком)
8.7	Необходимость ухаживать за родственником

**Приложение 10. Перечень тестов по профессиональной ориентации,
размещенных на ЕЦП «Работа в России»**

1. Профориентационный тест по типологии профессий Е. А. Климова «Ориентация»;
2. Дифференциально-диагностический опросник;
3. Опросник профессиональных склонностей (Опросник профессиональных склонностей Л. Йовайши в модификации Г. В. Резапкиной);
4. Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;
5. Методика диагностики степени готовности к риску Шуберта;
6. Индивидуальный типологический опросник (версия для взрослых);
7. Индивидуальный типологический опросник (версия для молодежи);
8. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
9. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной;
10. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры»;
11. Предпринимательский потенциал;
12. Предпринимательский интерес.

Приложение 11. Рекомендуемая форма плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации

План мероприятий по профессиональной ориентации граждан в _____ (субъект Российской Федерации)
на _____ год

№ п/п	Наименование мероприятия	Целевая группа	Сроки проведения	Ответственные исполнители	Партнеры	Формат реализации (индивидуальный/групповой, очный/дистанционный)	Ожидаемые результаты и показатели	Источник финансирования (при необходимости)
1								
2								

- 1. Профилирование и конфигурирование моделируемого объекта (объекта сети)
- 2. Профилирование функциональных возможностей для заданного объекта
- 2.1 Профилирование функциональных возможностей с L2/L3
- 2.2 Обработка структуры MTU на конфигурирование (на заданном)
- 2.3 Профилирование трафика (участие в сегментации L2/L3 / маршрутизация)
- 2.4 Профилирование функциональных возможностей (участие в сегментации / маршрутизация) с L2/L3
- 2.5 Профилирование функциональных возможностей с L2/L3
- 2.6 Обработка на получение сервиса «Служба в маршруте»
- 3. Предоставление сервиса «Служба в маршруте»
- 3.4 Предоставление услуг сервиса «Служба в маршруте», взаимодействие в рамках сервиса «Служба в маршруте»

Ключевые обозначения:

