



**СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ МАЗАНОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**
(первый созыв)

Р Е Ш Е Н И Е

О привлечении выпускников учебных заведений для работы в округе

Принято Советом народных депутатов

18 августа 2026 года

Заслушав информацию начальника Мазановского отдела государственного казенного учреждения Амурской области «Центр занятости населения» Свинкиной О.В. «О привлечении выпускников учебных заведений для работы в округе», Совет народных депутатов Мазановского округа

решил:

1. Информацию «О привлечении выпускников учебных заведений для работы в округе» принять к сведению.
2. Настоящее решение вступает в силу со дня его принятия.

Председатель Совета народных
депутатов Мазановского округа

И.А. Герман

с. Новокиевский Увал
18 августа 2026 года
№ 25/193-п

Информация

Привлечение выпускников учебных заведений для работы в округе: механизмы поддержки и целевое обучение

Механизм поддержки

Формирование кадрового резерва из числа молодых специалистов — одна из приоритетных задач социально-экономического развития регионов. Для работодателей привлечение выпускников вузов (ВПО) и колледжей (СПО) выгодно по ряду причин:

- **Адаптивность:** молодые специалисты быстрее осваивают новые технологии, корпоративные стандарты и специфику местного производства.
- **Лояльность:** выпускник, начавший карьеру на местном предприятии, с большей вероятностью останется в регионе при наличии достойных условий труда.
- **Экономия:** отсутствие у молодого специалиста завышенных зарплатных ожиданий и многолетних привычек, требующих переучивания.

Для системного решения этой задачи используются три основных инструмента: программы содействия занятости, финансовое стимулирование работодателей и механизм целевого обучения.

Финансовая поддержка работодателей

Региональные власти внедряют меры субсидирования, чтобы компенсировать затраты бизнеса на адаптацию молодежи. В соответствии с постановлением автономного округа от 27 марта 2023 года № 294 «Об утверждении Порядка предоставления субсидии из областного бюджета организациям и индивидуальным предпринимателям на финансовое обеспечение затрат в связи с трудоустройством выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций с инвалидностью и (или) ограниченными возможностями здоровья», центр занятости населения предоставляет финансовую помощь работодателю при трудоустройстве определенных категорий граждан в виде субсидии.

Основные параметры субсидии:

- **Размер выплаты:** 1 МРОТ, увеличенный на районный коэффициент, применяемый на соответствующей территории, и сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.
- **Срок выплат:** до 6 месяцев со дня трудоустройства гражданина.
- **Целевая категория:** выпускники образовательных организаций высшего образования (ВПО) и среднего профессионального

образования (СПО), имеющие инвалидность или ограниченные возможности здоровья (ОВЗ).

- **Условие получения:** работодатель должен принять на работу выпускника по направлению центра занятости населения (в том числе в рамках квоты для приема на работу инвалидов). Трудовой договор должен быть заключен на срок, 6 месяцев.

Данная мера направлена на снижение барьеров при найме. Молодые люди с инвалидностью и ОВЗ часто требуют создания специальных условий труда, наставничества и более длительного периода адаптации. Субсидия частично покрывает расходы работодателя на оплату труда куратора-наставника, организацию рабочего места и возможные потери производительности в период обучения сотрудника.

Базовые требования к работодателю для участия в программе:

- Регистрация в качестве юридического лица или ИП на территории региона.
- Отсутствие задолженностей по налогам, сборам и заработной плате.
- Работодатель не должен находиться в процессе реорганизации, ликвидации или банкротства.
- Наличие официального направления от центра занятости на конкретного кандидата.

Механизм целевого обучения

Целевое обучение — это стратегический инструмент, позволяющий округу гарантированно получать нужных специалистов, а работодателю — формировать кадровый резерв под свои нужды еще на этапе студенческой скамьи. С 1 мая 2024 года действует новый порядок организации целевого обучения (Постановление Правительства РФ от 27.04.2024 № 555), который перевел процесс на единую цифровую платформу «Работа в России».

Схема взаимодействия:

1. **Заказ потребности.** Предприятие (будущий работодатель) размещает заявку на платформе «Работа в России», указывая необходимое количество специалистов, уровень образования (бакалавриат, специалитет, СПО) и конкретную специальность.
2. **Заключение договора.** Абитуриент находит эту вакансию на портале, подает документы в вуз или колледж и заключает *единый типовый договор о целевом обучении*. Сторонами договора выступают студент, учебное заведение и заказчик (работодатель).
3. **Меры поддержки студента.** Во время учебы работодатель может (и чаще всего обязан по договору) выплачивать студенту дополнительную

стипендию, оплачивать общежитие или оказывать иную материальную поддержку.

4. **Обязательства сторон.** После выпуска специалист обязан отработать у заказчика-работодателя установленный договором срок (как правило, от 3 до 5 лет). Работодатель, в свою очередь, обязан обеспечить его рабочим местом по специальности и уровнем оплаты труда не ниже среднего по региону или отрасли.
5. **Ответственность за неисполнение.** Если выпускник отказывается выходить на работу, он обязан возместить заказчику расходы на предоставленные меры поддержки и уплатить штраф. Если работодатель отказывает в трудоустройстве, он компенсирует студенту расходы на обучение в тройном размере.

Для округа этот механизм решает проблему дефицита кадров в бюджетной сфере (здравоохранение, образование и др.) и на ключевых промышленных предприятиях, предотвращая отток молодежи в другие регионы.

Рекомендации для работодателей по привлечению выпускников

Помимо использования государственных субсидий, предприятиям рекомендуется выстраивать собственную систему работы с молодежью:

- **Создание программ стажировок и практик:** оплачиваемые стажировки позволяют оценить компетенции будущего сотрудника без долгосрочных обязательств.
- **Институт наставничества:** закрепление за каждым молодым специалистом опытного куратора ускоряет выход на плановые показатели эффективности.
- **Корпоративная культура:** прозрачная система карьерного роста, наличие социального пакета (ДМС, компенсация аренды жилья для иногородних) являются решающими факторами при выборе первого места работы.
- **Информационное присутствие:** регулярное участие в днях карьеры вузов и колледжей округа, проведение экскурсий на производство и открытых лекций формирует имидж привлекательного работодателя.