**Информационно-методические материалы**

**для предоставления услуг по профориентационному информированию и консультированию детей- инвалидов с преимущественными нарушениями психических функций**

**(ЦРГ 8)**

**СТАНДАРТ:**

|  |  |
| --- | --- |
| Профориентационное информирование  | * ознакомление с различными профессиями (в том числе посредством использования профессиограмм);
* ознакомление с состоянием рынка труда (востребованные профессии);
* ознакомления с профессиональными стандартами и требования к различным профессиям;
* информирование об особенностях трудоустройства (необходимые документы и т.д.);
* информирование о способах получения профессии;
* информирование о профессиях, доступных для инвалидов с тяжелыми множественными нарушениями структур и функций организма (садовник, гардеробщик, лифтер, мойщик посуды и т.д.);
* информирование о требованиях к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест оборудованием для трудоустройства инвалидов с тяжелыми множественными нарушениями структур и функций организма в зависимости от характера нарушенных функций (сенсорных, двигательных)
 |
| Профориентационное консультирование  |  Консультирование по вопросам рационального (адекватного) профессионального самоопределения (выявление имеющихся проблем в области профессионального самоопределения);- мотивации к повышению деловой активности и участию в реализации трудовых установок (включая трудоустройство, освоение навыков самопрезентации при трудоустройстве и др.) |

**Ознакомление с различными профессиями (в том числе посредством использования профессиограмм)**

<https://docs.edu.gov.ru/document/3f09ac46aac53358810adb6d0d5063ab/download/1952/>

В настоящее время перспективными считаются следующие направления организации трудовой занятости молодых людей с ментальными нарушениями, с ТНМР, приобретших определенные социально-трудовые навыки в процессе профессионального обучения:

**1. Поиск рабочих мест на открытом рынке труда**

Это, пожалуй, самое трудное направление, к которому меньше всего готовы современные работодатели. Ни один работодатель не будет закладывать в себестоимость своей продукции или услуг оплату труда куратора, сопровождающего работника с инвалидностью, производительность труда которого и сама по себе практически всегда ниже, чем у обычного сотрудника. Нельзя не принимать во внимание в целом неготовность нашего общества к принятию инвалидности, к толерантному отношению к тем, кто чем-то отличается от общей массы обычных людей. Здесь нам предстоит пройти очень долгий путь оздоровления нашего травмированного в течение долгих лет общества, путь к свету, добру, терпимости. И иногда кажется, что люди с проблемами, на первый взгляд значительно обделенные природой, могут стать теми проводниками, которые объединяя и притягивая к себе людей, научат их творить добро и помогать ближнему. Быть может, это и есть их бесценная миссия на земле…

Есть опыт устройства на работу на открытом рынке труда по специальностям:

* плотник,
* столяр,
* уборщик помещений,
* курьер,
* работник службы озеленения,

**2. Создание предприятий социального предпринимательства с рабочими местами для людей с инвалидностью**.

В Википедии читаем: «Социа́льное предпринима́тельство —предпринимательская деятельность, нацеленная на смягчение или решение социальных проблем, характеризующаяся следующими основными признаками:

* *социальное воздействие* (social impact) — целевая направленность на решение или смягчение существующих социальных проблем, устойчивые позитивные измеримые социальные результаты;
* *самоокупаемость и финансовая устойчивость* — способность социального предприятия решать социальные проблемы за счёт доходов, получаемых от собственной деятельности;
* *предпринимательский подход* — способность социального предпринимателя находить возможности, аккумулировать ресурсы, разрабатывать новые решения, оказывающие долгосрочное позитивное влияние на общество в целом»

(<https://ru.wikipedia.org/wiki/> Социальное предпринимательство).

В России социальное предпринимательство не получило пока такого серьёзного развития, как за границей. На сегодняшний день поддержкой социального предпринимательства в основном занимается Фонд региональных социальных программ «Наше будущее» Вагита Алекперова.

Этот фонд ежегодно проводит Всероссийский конкурс социальных проектов, по результатам которого выдаёт долгосрочные беспроцентные займы, а также помогает начинающим предпринимателям, предлагая им услуги по подготовке бизнес-планов. В Красноярске работает первый в России Центр инноваций в социальной сфере. Деятельность Центра направлена на вовлечение людей, обладающих предпринимательской активностью, а также руководителей малого и среднего бизнеса и социально ориентированных некоммерческих организаций, в решение социальных проблем регионов через реализацию социально-предпринимательских проектов.

Реализуются идеи организации настоящих творческих мастерских, где будут работать наравне с обычными работниками особые. Пример – швейные, керамические, столярные мастерские. В мастерских выпускаются кружки, майки, тарелки, подушки и другие изделия с рисунками, выполненными особыми художниками. Творчество здесь сочетается с выпуском больших серий сувенирной и подарочной продукции.

**3. Создание на предприятиях открытого рынка специализированных участков с рабочими местами для людей с инвалидностью.**

Пример – предприятия , в которых создаются специальные участки, где работают люди с инвалидностью, например специальный участок для оформления рекламной продукции своей фирмы.

Так, в Германии уже давно существуют такие участки по фасовке и упаковке на крупных предприятиях. В настоящее время в развитых странах придерживаются тенденции создавать специальные рабочие места для инвалидов на предприятиях открытого рынка, тем самым способствуя интеграции инвалидов в обществе, выходу их из тени, участию в нормальной жизни общества. Но лет пятьдесят назад по всей Германии было создано 700 крупных мастерских, где работали практически исключительно люди с инвалидностью. В этих мастерских, размещенных по всей стране, работали свыше 250 тысяч человек с инвалидностью. На их строительство затрачивались средства, необходимо было содержать обслуживающий штат, проводить маркетинговые кампании.

Выгоднее создавать рабочие места на уже действующих предприятиях, где все организационные проблемы решаются в рамках реально функционирующего производства. И оказалось, что гораздо рентабельнее создать условия для инвалида, чтобы он смог встроиться в общий производственный процесс при поддержке куратора, или инструктора по труду.

**4. Создание мастерских при социально-ориентированных общественных организациях.**

В сложившейся в настоящее время в нашем обществе ситуации с организацией трудовой занятости лиц с ментальными нарушениями едва ли не основным является создание ремесленных мастерских на базе социально ориентированных общественных организаций.

Реабилитационные творческие мастерские созданы в АНО «Благоге дело» (Новоуральск). Спектр мастерских: швейные, свечные, бумажные, столярные, гончарные, валяние из шерсти, изготовление сувенирной продукции и пр.

**5.Создание центров дневной занятости с применением различных форм общественно-полезной занятости.**

Для инвалидов 1 группы не меньшее реабилитационное значение, чем сам трудовой процесс, имеют общение в коллективе, совместный прием пищи, прогулки, совместные походы в магазин и т.д. Для такой категории молодых людей с ментальными нарушениями может быть предложено посещение центров дневной занятости с мастерскими, где они смогут быть заняты той или иной общественно-полезной работой. К такой общественно-полезной работе можно отнести и уборку территории, и работу по уходу за зелеными насаждениями в скверах и парках, и выполнение небольших простых заказов близлежащих предприятий (склеивание конвертов и коробок, простая упаковка, наклеивание этикеток и т.д.), и работа в собственных творческих производственных мастерских. Такие группы дневного пребывания могут быть созданы при Центрах социального обслуживания населения городов, при действующих психоневрологических интернатах, в общественных организациях, занимающихся реабилитацией инвалидов.

Все модели организации трудовой занятости лиц с тяжелыми ментальными нарушениями имеют право на существование и создают возможность для вовлечения в процесс трудовой деятельности молодых людей с разной степенью выраженности тех или иных нарушений.

**Профессии для людей с ограниченными возможностями**

<https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html>

Во всем мире наблюдается тенденция к тому, чтобы люди с ограниченными возможностями не чувствовали себя стесненными и получали все необходимое для комфортной и счастливой жизни. Тем более, что во многих сферах деятельности физические ограничения вовсе не являются препятствием к обретению профессионализма и построению успешной карьеры. Мы подготовили список разноплановых профессий, для которых те или иные виды нарушений здоровья не играют существенной роли:

* [Вахтер](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%92%D0%B0%D1%85%D1%82%D0%B5%D1%80)
* [Гардеробщик](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%93%D0%B0%D1%80%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B8%D0%BA)
* [Курьер](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%9A%D1%83%D1%80%D1%8C%D0%B5%D1%80)
* [Лаборант](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%9B%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82)
* [Массажист](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%9C%D0%B0%D1%81%D1%81%D0%B0%D0%B6%D0%B8%D1%81%D1%82)
* [Оператор call-центра](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%9E%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80_call-%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%B0)
* [Парикмахер](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%9F%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%BC%D0%B0%D1%85%D0%B5%D1%80)
* [Рабочий земельного строительства](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9_%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0)
* [Столяр](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%A1%D1%82%D0%BE%D0%BB%D1%8F%D1%80)
* [Уборщик](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%A3%D0%B1%D0%BE%D1%80%D1%89%D0%B8%D0%BA)
* [Фасовщик](https://www.profguide.io/article/professii-dlya-lyudej-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html#%D0%A4%D0%B0%D1%81%D0%BE%D0%B2%D1%89%D0%B8%D0%BA)

Кстати, в 2021 году центр профориентации ПрофГид разработал [точный тест на профориентацию](https://www.profguide.io/proforientation/consultations/proftest/). Он сам расскажет вам, какие профессии вам подходят, даст заключение о вашем типе личности и интеллекте.

**Ознакомление с состоянием рынка труда (востребованные профессии)**

**Рынок труда в России в 2021–2022: тенденции**

Исследования, которые регулярно проводят эксперты и аналитики, показывают, что 25 % россиян осенью 2021 считали экономическую ситуацию в РФ сложной и нестабильной. Мнения такого же количества граждан, что положительные изменения есть. Больше половины населения РФ считает, что никаких изменений на рынке труда не происходит.

Исследования также демонстрируют, что граждане РФ озабочены поиском работы. Их мнения (в процентах) выражаются следующим образом:

* 12 — поиски новой работы будут сложными и безрезультатными.
* 30 — новое место работы будет хуже, в том числе и по зарплате.
* 25 — если работодатель уволит, то снова трудоустроиться будет несложно.
* 31 — работа найдется, нужно только приложить немного усилий, чтобы получить положительный результат.

В течение 2021–2022 для экономической системы и рынка труда были характерны кризисные явления, которые то углублялись, то стабилизировались.

Определенная стагнация наступила в 2015 году, когда российский рынок труда постоянно нуждался в таких специалистах:

* маркетологах;
* бухгалтерах;
* финансистах;
* аудиторах;
* экономистах;
* программистах;
* айтишниках.

Снова появился спрос на работников сельского хозяйства и квалифицированных специалистов для заводов, фабрик, компаний. Стали сотрудников набирать и туристические компании и фирмы, поскольку активизировался внутренний туризм.

**Безработица в России и странах мира**

При этом вакансий было в некоторых регионах больше, чем людей, которые искали работу.

Конец 2021 года — это период, когда количество сокращений достигло максимума. Такая тенденция сохранялась и в начале 2022 года, но потом положение стало меняться. Многие компании начали планировать постепенное расширение штата работников. В первую очередь вакансии появлялись в таких сферах:

* Информационных технологий.
* Финансовых организаций.
* Средствах массовой информации, в том числе и электронных.
* Медицинской области.
* Фармакологии.

В 2022 году, когда ситуация на рынке труда стала выравниваться, количество вакансий постепенно увеличивалось. Востребованными считались инженеры, техники, работники рабочих специальностей. На предприятиях и заводах постоянно ощущается нехватка квалифицированных кадров, поэтому работодатели подписывают договоры с вузами, училищами и техникумами.

Работодатели активно включились в процесс переобучения и повышения квалификации своих сотрудников. Для этого проводились специальные тренинги по карьерному росту, освоению новых методик работы, в том числе и на компьютере.

**Уровень занятости в 2022 году**

Официальная статистика говорила о том, что в 2021 году количество трудоспособных граждан РФ составляло почти 76 миллионов человек, это 52 % от численности всех жителей России.

При этом уровень безработных достиг на тот момент 5,8 % (4,4 миллиона человек). По сравнению с 2021 годом этот показатель увеличился на 3,4 %.

Одновременно с повышением уровня безработицы происходило сокращение доходов населения, уровня заработной платы. Многие предприятия задолжали выплату зарплат своим сотрудникам еще с 2022 года.

По прогнозам Росстата безработица в РФ достигнет уровня в 4,7%.

Ситуация в стране развивалась неодинаково:

* Москва и Московская область. Рынок труда и экономическая ситуация почти не пострадали от санкций, политического влияния, инфляции.
* Сибирь, Урал, Северный Кавказ, Дальний Восток. Проблем с трудоустройством нет, поскольку многие работники трудятся без официального оформления или создают собственный бизнес, работая на себя.

**Актуальные вакансии в 2021–2022 году**

Несмотря на массовые сокращения в 2021 – начале 2022 года, начался рост количества вакансий, которые еще несколько лет назад считались невостребованными, неперспективными, ненужными.

В первую очередь, стали массово требоваться специалисты, которые перешли на удаленный график работы. Для работодателя это очень выгодно, поскольку на работу можно нанять человека с высокой квалификацией из другого города и даже региона. При этом нет необходимости платить за аренду помещения, искать оборудование, офис.

В топ профессий, которые были востребованы в конце 2021 – начале 2022 года, входили:

1. Работники заводов и промышленных предприятий: сварщики разного направления, электрики, фрезеровщики.
2. Инженеры. Особо ценились специалисты, которые могли работать и в другой смежной сфере.
3. Программисты.
4. Медсестры, медбратья, санитары.
5. Врачи.
6. Специалисты, которые занимались продажами.
7. Водители.
8. Логисты.
9. Операторы колл-центров.
10. Секретари.
11. Ассистенты руководителей.

Рынок сельского хозяйства и производства продукции стал постепенно выходить из кризиса, требовались работники для участия в программах по импорту и экспорту. Руководители предприятий в связи с этим проводили модернизацию производства, где постоянно не хватает водителей тракторов и грузового транспорта, инструментальщиков, станочников, в том числе и тех, что могут работать на станках с ЧПУ.

**Источник:** <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/rynok-truda-v-rossii.html>

 **Ознакомление с профессиональными стандартами и требования к различным профессиям;**

**Информация Минтруда России** по вопросам применения профессиональных стандартов

<https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/spravochno-informatsionnyy-blok/metodicheskie-materialy/detail.php?ELEMENT_ID=88426>

**1. Зачем разрабатываются и принимаются профессиональные стандарты?**

Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должно обеспечиваться государством. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда.

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

**2. Как часто профессиональные стандарты будут обновляться/добавляться?**

Разработка профессиональных стандартов в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23) осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Необходимость разработки профессиональных стандартов определяется также с учетом информации в Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (в редакции приказа Минтруда России от 10 февраля 2016 г. № 46).

Проекты профессиональных стандартов могут быть инициированы и внесены на рассмотрение в Минтруд России в установленном порядке различными организациями.

Изменения в профессиональные стандарты вносятся, как и в другие нормативные акты, при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве Российской Федерации. Внесение изменений осуществляется в том же порядке, как разработка и утверждение в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23.

**3. Где можно ознакомиться с содержанием профессиональных стандартов? Как узнавать о планах разработки (актуализации) профессиональных стандартов, о внесении изменений в профессиональные стандарты или принятии новых профессиональных стандартов?**

Минтруд России ведет Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайте программно-аппаратного комплекса «Профессиональные стандарты» (http://profstandart.rosmintrud.ru). На этом же ресурсе размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке.

Кроме того, профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России, размещаются в справочных системах правовой информации

**4. Будут ли отменены ЕТКС и ЕКС?**

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходит в течение достаточно длительного периода.

**5. Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, то какими документами должен пользоваться работодатель?**

Работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**6. В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным? Обязаны ли работодатели применять требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме на работу? Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) профессиональные стандарты применяются «в качестве основы для определения требований к квалификации работников». Каким образом должно определяться, что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум? В каких случаях допустимо повышение, а в каких – снижение требований? В чем заключаются изменения с 1 июля 2016 года, если те требования к квалификации, в части которых будет обязателен профессиональный стандарт, ранее установлены законами и иными нормативными правовыми актами?**

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

**7. Распространяется обязательность применения требований профессиональных стандартов на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации?**

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Что касается государственных и муниципальных организаций, то учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), данным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

**8. Утвержденные Минтрудом России профессиональные стандарты являются нормативными правовыми актами. Согласно части первой статьи 195.3 ТК РФ, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Означает ли данная норма, что содержащиеся в профессиональных стандартах требования являются обязательными для применения?**

Согласно статье 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, только в части требований, установленных в ТК РФ, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, требования профессионального стандарта являются обязательными.

При применении вышеуказанного положения статьи 195.3 ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др). В этом случае, в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

**9. Требования профессионального стандарта должны быть прописаны в трудовом договоре/должностной инструкции работника в полном объеме или могут быть какие-либо допущения?**

Работодатель определяет содержание трудового договора с учетом статьи 57 ТК РФ и должностные обязанности работников. При этом профессиональный стандарт может быть применен как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда.

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

**10. Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу, измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта? Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте? Уволить его (если он отказывается проходить обучение)? В ТК РФ нет такого основания.**

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и даже в этих случаях согласно статье 74 ТК РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со статьями 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

По вопросам соответствия работников требованиям к образованию и стажу, содержащимся в профессиональных стандартах, обращаем внимание, что данные требования являются обязательными в случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений, либо если соответствующие требования уже установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

Работодатель также вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**11. Должны ли работники привести свою квалификацию с требованиями профессиональных стандартов? Обязанность по направлению на обучение и расходы несет работодатель?**

Согласно статье 196 ТК РФ необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**12. Если выполняемые работником обязанности шире, чем содержащиеся в профессиональном стандарте трудовые функции и трудовые действия, имеет ли он право требовать доплату за совмещение профессий?**

Вопрос не связан с применением профессиональных стандартов.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений статьи 151 ТК РФ.

**13. Какие санкции будут применяться за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов?**

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер

Таким образом, если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

В остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.

**Информирование об особенностях трудоустройства**

**Список необходимых документов при приеме на работу**

Приëм на работу — один из ключевых моментов трудовых правоотношений, ведь несоблюдение требований закона в самом начале может повлечь за собой непоправимые последствия в будущем.

Особая ответственность здесь ложится на плечи нанимателя: именно он должен потребовать от кандидата обязательные к предъявлению документы, проявить принципиальность в случае отсутствия хотя бы одного из них, правильно организовать процесс трудоустройства.

**Какие документы должен предъявить гражданин при трудоустройстве**

Закон запрещает нанимателям при приëме нового сотрудника истребовать у него нерегламентированные документы. Он устанавливает закрытый перечень необходимых бумаг. Именно этому вопросу посвящена ст. 65 ТК РФ.

Список необходимых документов при приеме на работу

**Основные и обязательные документы при приёме на работу** — трудовая книжка, паспорт и страховое свидетельство

**Условно документацию для трудоустройства можно разделить на две группы** — обязательные (для всех) и дополнительные (для особых категорий новых сотрудников) бумаги.

**В первую группу закон включает:**

* гражданский паспорт;
* трудовую книжку;
* свидетельство пенсионного страхования.

Важно понимать, что у тех лиц, кто пришëл на свою первую работу, трудовой книжки и указанного выше свидетельства быть не должно и не может — оба этих документа в соответствии с установленными правилами заводит первый наниматель. Кроме того, в случае утраты одного из этих документов кандидатом по его заявлению работодатель должен завести (оформить) новый.

Если гражданин поступает на работу по совместительству, его трудовая книжка хранится у основного нанимателя, и оригинал этого документа предоставлять на второй работе он не обязан.

Запись о совместительстве по общему правилу не делается, но по желанию работника и в случае предоставления им справки соответствующую отметку могут сделать сотрудники отдела кадров по основному месту трудовой деятельности.

**Дополнительные документы для устройства на работу:**

* **военный билет** — для лиц, имеющих воинские обязанности (мужчин и некоторых женщин, к примеру, медицинских работников);
* **документы, подтверждающие образовательный уровень, специализацию и квалификацию**, если требованиями к должности предусмотрено наличие специальных познаний, навыков и умений;
* **справки об отсутствии судимости**, фактов привлечения к административной ответственности за нарушения, связанные с наркотиками и психотропными препаратами — для лиц, устраивающихся на службу, требованиями к которой установлены соответствующие условия;
* **другая документация,** если необходимость еë предоставления установлена законами или постановлениями Правительства.

Довольно часто наниматели просят кандидата предоставить несколько своих фотографий. Это связано с необходимостью оформления личного листка по учёту кадров и удостоверения.

**Личный листок** работник заполняет перед приёмом на работу, в этом документе он указывает некоторые личные и профессиональные данные, важные для нанимателя

**Медосмотр**

По общему правилу прохождение медосмотра при приëме на работу не является обязательным требованием. Тем не менее ТК РФ устанавливает целый перечень исключений из этого правила. Так, наниматель под страхом административной ответственности не вправе принять на работу сотрудника, не прошедшего медицинский осмотр, если он:

* является несовершеннолетним;
* будет трудиться в условиях, признанных в установленном порядке вредными и небезопасными;
* собирается работать в пищевой промышленности, области общественного питания или торговли;
* будет трудиться на транспорте или в области водоснабжения;
* принимается в коллектив медицинских работников;
* будет работать в детском учреждении;
* трудится на Крайнем Севере;
* устраивается на работу в качестве спортсмена.

Если необходимость прохождения медосмотра установлена, работодатель до заключения трудового соглашения выдаëт гражданину направление в медицинское учреждение, с которым, как правило, у него заранее заключëн договор. Оплата осмотра может производиться как за счëт средств нанимателя, так и за счëт работника (смотря какие условия на этот счëт содержатся в ЛНПА компании).

Организация может самостоятельно разработать бланк направления на медосмотр

В зависимости от ситуации (каковы основания, по которым требуется прохождение медосмотра, каковы особые условия для конкретной профессии или должности), в комиссию могут включаться различные узкопрофильные специалисты-медики. В любом случае пройти придëтся сразу нескольких врачей.

**Порядок приëма на работу**

Приëм на работу — процесс многоэтапный.

* Начинается он с «неофициальной» части — обсуждения всех условий будущего труда между сторонами — работником и нанимателем.
* Нередко проводится собеседование или конкурс.
* Далее следует медосмотр и подача пакета документов.

Трудоустройству могут также предшествовать:

* проверка кандидата службой безопасности предприятия;
* согласование кандидата непосредственным начальством;
* согласование в вышестоящих учреждениях.

Приказ о приёме на работу издаётся путём заполнения и подписания бланка формы Т-1

**Официальная же часть трудоустройства состоит из следующих стадий:**

* **Подача заявления.** Этот этап прямо не предусмотрен законом, другими словами — отсутствие документа нарушением считаться не будет. Тем не менее на практике заявление составляется довольно часто. Форма документа свободная (организациями могут устанавливаться собственные образцы заявлений). Документ может визироваться всеми заинтересованными службами (как вариант — с указанием предложений по условиям труда). Руководитель, уполномоченный принимать сотрудников (как правило, это директор, действующий на основании устава компании, или руководитель филиала, действующий на основании доверенности), проставляет на заявлении итоговую резолюцию с указанием отделу кадров оформить соответствующий приказ.

Заявление о приёме составляется в свободной форме с соблюдением основных правил деловой переписки

* **Ознакомление вновь принимаемого сотрудника** с коллективным соглашением компании, ПВТР и другими локальными НПА под расписку. Наличие этого этапа — обязательное требование ст. 68 ТК РФ, посвящённой оформлению приёма на работу.Список необходимых документов при приеме на работу. Отметка об ознакомлении работником делается на специальном, приложенном к коллективному договору или ПВТР листе ознакомления

Перед заключением трудового соглашения указанные документы обязательно должны быть предоставлены для ознакомления уже согласованному кандидату для того, чтобы он был осведомлён о существующих в компании локальных правилах и условиях, гарантиях и компенсациях. Подписывая же трудовое соглашение, новый сотрудник соглашается с их соблюдением.

* **Заключение трудового контракта**. После того как стороны трудовых правоотношений достигли определённых договорённостей относительно условий труда и приняли их, подписывается закрепляющий эти соглашения документ — трудовой договор. Этот документ достаточно подробно регламентирован трудовым законом — ст. 57 ТК РФ определяет обязательные к включению в него условия, ст. 58 ТК РФ содержит общие условия о сроках действия договора, ст. 67 ТК РФ — устанавливает форму для соглашения. Договор в обязательном порядке подписывается сотрудником и уполномоченным лицом компании, на документе проставляется круглая печать организации. При этом по одному экземпляру соглашения остаётся как в организации, так и у работника для того, чтобы каждая сторона в случае разногласий могла предъявить другой (или в суде) доказательства собственной правоты.Список необходимых документов при приеме на работу

Последний лист трудового договора обязательно подписывается обеими его сторонами и скрепляется круглой печатью организации

* **Издание приказа.** Вслед за заключением соглашения и на его основании (ст. 68 ТК РФ) компания, принимающая сотрудника, должна создать об этом распорядительный документ — приказ. В приказе обязательно указываются персональные данные сотрудника, данные о должности, форме и размере оплаты труда, режиме труда. Приказ составляется в соответствии с единой унифицированной формой Т-1.Список необходимых документов при приеме на работу

Для издания приказа достаточно лишь заполнить и подписать унифицированную форму Т-1

* **Знакомство сотрудника с распорядительным документом —** обязательный этап, предусмотренный той же 68-й статьёй ТК РФ. Предъявить сотруднику документ для ознакомления отдел кадров должен в трёхдневный срок с даты начала его труда на предприятии. На приказе сотрудник также собственноручно ставит письменную отметку об ознакомлении.
* **Заполнение анкеты, автобиографии, карточки Т-2, личного листка по учёту кадров** — дополнительный этап процедуры приёма. Каждая организация вправе разработать собственные анкетные документы для вновь принимаемых сотрудников. Кроме того, на каждого работника в организации ведутся карточки формы Т-2.Список необходимых документов при приеме на работу

Карточка формы Т-2 — документ, содержащий основные личные и профессиональные сведения о сотруднике

* **Внесение записи о приёме в трудовую книжку сотрудника** — одна из важнейших обязанностей нанимателя. Запись вносится по правилам, установленным Постановлением №225 от 16.04.2003.

Перед внесением записи о приёме необходимо написать полное официальное наименование организации-нанимателя

**Тонкости оформления приёма в особенных ситуациях**

Сталкиваясь с необходимостью документально оформить приём сотрудника, многие наниматели испытывают затруднения в следующих ситуациях:

Трудоустройство на неполное трудовое время (день или неделю). Документальное оформление в таком случае формально ничем не отличается. Лишь в трудовом соглашении и приказе необходимо отметить эту особенность.

Трудоустройство к ИП или в ООО. Процедура приёма к нанимателям различных организационно-правовых форм абсолютно идентична.

Трудоустройство студентов. Как правило, они устраиваются работать на неполное трудовое время. Если кандидат-студент достиг совершеннолетия, то его приём следует производить по правилам, описанным в п.1.

Трудоустройство бывших государственных служащих. Если такой гражданин в течение двухлетнего срока устраивается на работу в компанию, которой ранее непосредственно или опосредованно управлял, он сам и/или наниматель должны об этом сообщить бывшему работодателю (ст. 64.1 ТК РФ).

Приём сотрудника — юридически важная процедура, подробно отрегулированная законом о труде.

Нанимателю важно знать последовательность совершения действий и их форму для того, чтобы работник усвоил все существующие в компании правила, условия, гарантии.

Другими словами, соблюдение правил оформления приёма призвано обезопасить компанию от беспочвенных претензий со стороны коллектива, а также от обоснованных предписаний уполномоченных государственных органов.

**Информирование о способах получения профессии**

<http://metodkabi.net.ru/index.php?id=strat_9>

**Пути получения профессии**

*Образование — это то, что большинство получает,*

*многие передают и лишь немногие имеют.*

*К. Краус*

Правильный выбор профессии – необходимое, но недостаточное условие успешной профессиональной карьеры. Следующее условие – выбор пути получения профессии. Этот выбор в первую очередь зависит от характера самой профессии. Подготовка некоторых специалистов займет всего несколько месяцев обучения на курсах – например, верстальщик или веб-дизайнер. Большинство продавцов в наше время осваивают эту профессию прямо на рабочем месте. Есть профессии, обучение которым требует нескольких лет – врач, учитель, инженер. Как ни странно, до сих пор встречаются молодые люди, убежденные, что профессия экономиста, психолога, врача не требует высшего образования. Возможно, свою роль играют посулы многих учебных заведений, которые за смехотворно короткий срок обещают оделить вас дипломом университета или академии, да еще международной. Кто из вас хочет попасть под нож хирурга, учившегося заочно, по ускоренной программе, да еще сдававшего экзамены за деньги? А жить в доме, спроектированным архитектором-недоучкой?

Рынок образовательных услуг предлагает такое множество учебных заведений с громкими названиями, что выпускник чувствует себя покупателем, окруженным навязчивыми торговцами. Как правильно выбрать «товар»?

* решите, какое профессиональное образование вам необходимо и достаточно – начальное, среднее или высшее. Сегодня ценность большинства дипломов в глазах работодателей невысока. Для них важнее ваши умения и способности. По неофициальным данным Министерства труда и социального развития РФ за 2004 год, более половины выпускников вузов не может найти работу по специальности. Это – потерянные годы и выброшенные на ветер деньги, если обучение было платное.
* поинтересуйтесь лицензией на обучение по выбранной специальности. Даже филиалы крупных государственных вузов должны быть лицензированы. Если этот вуз — филиал или отделение, то он должен быть упомянут в лицензии и Свидетельстве о регистрации головного вуза с указанием места деятельности отделения или филиала.
* ознакомившись с лицензией, попросите предъявить сертификат о прохождении аккредитации. Если вуз не может предъявить такого сертификата, — вежливо попрощайтесь с теми, кто добился получения лицензии, однако не смог её подтвердить. Если вы рискнете связаться с неаккредитованным вузом, будьте готовы по окончанию срока обучения получить справку (свидетельство, диплом какой-либо общественной организации), а не государственный диплом, признанный на территории страны.
* убедившись в существовании сертификата по нужному направлению (специальности), поинтересуйтесь результатами трудоустройства его выпускников.

Во всем мире дороже всего ценятся специалисты, прошедшие всю «лестницу мастерства» – от нижней ступеньки до верхней. Не секрет, что более половины выпускников высших учебных заведений работают не по специальности. Нередко только потому, что выбранная профессия на самом деле выглядит совершенно иначе, чем представлялось на расстоянии. Поэтому, прежде, чем штурмовать высшие учебные заведения, подумайте о других формах получения образования, тем более, что есть немало профессий, которые можно получить разными способами. Профессиональное образование в России имеет три уровня в порядке повышения квалификации - начальное, среднее и высшее. И все эти ступени призваны решить одну - главную - задачу: дать человеку профессию.

**Начальное и среднее профессиональное образование**

**Система начального профессионального образования** России включает 3,9 тысяч учебных заведений, которые готовят кадры почти по трехстам профессиям. В профессиональных училищах и лицеях обучается более полутора миллионов подростков, большинство их которых наряду с профессиональными навыками получают аттестат о полном среднем образовании. После спада начала 90-ых годов система активно развивается, приспосабливаясь к новым рыночным условиям и изменившемуся спросу на рынке труда.

В учреждениях профессионального образования готовят не только рабочих. Для приобретения квалификации здесь необходимы углубленные общие и специальные знания, иной уровень профессионального мышления. В учебном плане училищ и колледжей десятки предметов, курсовых работ, зачетов и экзаменов. Их выпускники способны самостоятельно осваивать новые технологии и виды работ, расти профессионально.

В государственные образовательные учреждения начального профессионального образования принимаются граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, имеющие основное общее или среднее (полное) общее образование. Все они имеют право получить бесплатно начальное профессиональное образование, если образование данного уровня они получают впервые.

Для поступления в профессиональное училище или лицей необходимо представить:

* заявление на имя директора о приеме с указанием избранной профессии;
* документ об образовании в подлиннике;
* медицинскую справку - 086/у о профессиональной пригодности;
* справку с места жительства;
* четыре фотографии размером 3х4;
* паспорт, свидетельство о рождении (копии).

Другие документы представляются поступающим дополнительно, если он претендует на льготы, установленные законодательством РФ.

Документы подаются в приемную комиссию, которая начинает свою работу по приему документов с 1 июня и заканчивает 25-30 августа.

Выпускники основной школы (9 класс) за 3-4 года смогут получить среднее образование и профессию; выпускники средней школы (11 класс) обучаются 1-2 года.

Выпускники профессиональных лицеев и училищ, успешно закончившие учебные заведения НПО и получившие диплом, могут поступить в техникумы, ВУЗы.

Выпускники школ и молодежь, не имеющие основного общего образования (7-8 классов), желающие получить только профессию, могут быть приняты в группы Для поступающих приемные комиссии могут проводить собеседования, контроль знаний по отдельным общеобразовательным предметам, тесты по изучению психологических особенностей, склонностей и интересов.

При приеме образовательные учреждения начального профессионального образования обязаны знакомить поступающих с Уставом, лицензией на право ведения образовательной деятельности, правилами приема и другими документами, регламентирующими организацию образовательного процесса.

Государственные образовательные учреждения начального профессионального образования по желанию обучающихся и их родителей (законных представителей) могут оказывать платные дополнительные образовательные услуги.

Система среднего профессионального образования включает 2,6 тысяч учебных заведений, которые готовят специалистов со средним специальным образованием по более чем 300 специальностям. В системе обучается 2.3 млн. молодых людей и девушек.

В последние годы в системе происходят значительные изменения в направлении повышения соответствия структуры и содержания подготовки специалистов требованиям рынка труда.

**Среднее профессиональное образование можно получит**ь не только в училищах и техникумах, но и курсах, дополнительного образования, где обучают «массовым профессиям» — бухгалтер, водитель, швея, официант, пользователь компьютера и др. Обучение на рабочих местах также вполне может обеспечить профессией и трудоустройством. Способ подготовки мало отличается от дополнительного образования — показ, тренинг, воспроизведение, но требования строже, продолжительность и интенсивность обучения выше.

Специалистов для выполнения более сложной работы, в том числе для управления рабочими коллективами, готовят техникумы, где уровень подготовки, объем и интенсивность самостоятельной работы выше. Сроки обучения в этом случае увеличиваются, а прием проводится по результатам вступительных экзаменов. В дополнение к классно-урочной системе преподавания могут быть лекции, семинары, лабораторные работы. От выпускников техникумов на работе ждут самостоятельности в принятии решений, способности руководить рабочим коллективом.

В настоящее время динамично развивается полиграфия, бытовое обслуживание, строительство, производство товаров и продуктов питания, приборостроение. Спросом на рынке труда пользуются станочники, фрезеровщики, токари высоких разрядов.

**Высшее профессиональное образование**

Получить высшее образование в России стало намного легче, чем несколько лет назад. В настоящее время в России существует более тысячи высших учебных заведений и около трех тысяч их филиалов. Правда, уровень обучения в них не всегда соответствует громким названиям.

Если вы уверены, что для реализации ваших профессиональных планов вам необходимо высшее образование, вы должны знать, что государственный образовательный стандарт РФ предусматривает две системы высшего профессионального образования — подготовка специалистов и подготовка бакалавров. Для подготовки специалистов разработан классификатор специальностей по группам родственных специальностей. Для подготовки бакалавров разработан систематизированный перечень направлений базового высшего профессионального образования по отраслям знаний. Обе системы равноправны.

В Российской Федерации установлены следующие ступени высшего профессионального образования:

* высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением квалификации (степени) «бакалавр» (срок обучения не менее четырех лет);
* высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением квалификации «дипломированный специалист» (срок обучения не менее пяти лет).
* высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением квалификации (степени) «магистр» (срок обучения не менее пяти лет).

Специалист получает конкретную квалификацию (учитель, ученый агроном, экономист, инженер и т.п.) и учится 5—5,5 лет. Подготовка бакалавров обеспечивает выпускнику более широкую область профессионального применения, но не дает конкретной квалификации. Чтобы получить степень магистра, бакалавру необходимо проучиться еще не менее двух лет и получить квалификацию магистра.

Различия между уровнями профессионального образования можно проиллюстрировать на примере требований, предъявляемых кандидатам на работу в учреждения юстиции. Лица, имеющие неполное высшее образование, могут быть рекомендованы на должности секретарского, инспекторского и лаборантского состава.

Бакалавры могут замещать начальника судебного исполнителя, помощника председателя суда, консультанта суда, начальника секретариата, специалистов 1-й и 2-й категории органов и учреждений юстиции.

Для замещения должностей судей федеральных судов, высших, главных и ведущих и старших должностей необходима квалификация специалиста или магистра.

Специалистов с высшим образованием готовят высшие учебные заведения - институты, университеты, академии.

Институты ведут подготовку по массовым профессиям и специальностям (инженеры, врачи, учителя, экономисты, менеджеры, юристы, психологи и др.). Высшее образование предполагает, что специалист способен решать сложные задачи самостоятельно, то есть генерировать идеи, искать оптимальные решения, создавать новые технологии. Набор учебных дисциплин определяется профилем вуза, особенностями специализации, однако есть обязательные предметы для всех вузов, например, философия и иностранный язык. По многим учебным дисциплинам студенты выполняют курсовые работы и проекты, научно-исследовательские работы, проходят практику.

Объем и интенсивность самостоятельной работы студента растут от семестра к семестру. Завершается высшее образование созданием дипломных работ или проектов, высокое качество которых наилучшим образом характеризует профессиональную квалификацию. Умный работодатель обязательно спросит о теме дипломной работы.

Университеты готовят научные и научно-педагогические кадры, будущих академиков и профессоров. Университетское образование имеет отличия. Во-первых, студент с младших курсов занимается научной работой. Во-вторых, учебный план в университете более индивидуален. В-третьих, практикуются междисциплинарные курсы, формирующие научное мировоззрение, расширяющие кругозор. Творческие вузы (художественные, театральные, литературные, кинематографические, музыкальные) готовят уникальных специалистов. Еще до вступительных экзаменов нужно выдержать творческий конкурс: спеть, сыграть, нарисовать, слепить, сочинить, прочитать. Подготовиться к такому конкурсу можно в системе дополнительного образования и самообразования (секции, студии, клубы, центры детского творчества).

Профессиональное обучение ВУЗе дает только общую подготовку. Реальные профессиональные навыки приходится получать непосредственно на рабочем месте. Именно эти навыки ценятся при приеме на работу и дают возможность человеку, прошедшему несколько ступеней карьеры, претендовать на хорошую должность.

Качественное образование дает преимущества на рынке труда в том случае, если оно базируется на профессиональных интересах, склонностях и способностях и подкреплено хотя бы небольшим, но успешным опытом работы.

Примечание. Это занятие будет более эффектным и эффективным, если ребята, разделенные на три группы, на основе анализа справочной литературы подготовят сообщение об одном из трех перечисленных путей получения профессии и покажут его преимущества.

**Информирование о профессиях, доступных для инвалидов с тяжелыми множественными нарушениями структур и функций организма (садовник, гардеробщик, лифтер, мойщик посуды и т.д.)**

Профессия садовник

**Профессия Гардеробщик**

Средняя зарплата: 20 000 руб.

Необходимое образование: базовое среднее.

Кому подходит: инвалидам с умеренными нарушениями функций зрения и слуха.

Гардеробщик принимает верхнюю одежду, головные уборы, другие личные вещи (при наличии камер хранения) у посетителей заведения, помещает их на хранение и выдает обратно. Он также может принимать плату от клиентов в случае платного размещения предметов в камерах хранения. Гардеробщики нужны в театрах, музеях, клубах, государственных, образовательных учреждениях – в любых местах, где предполагается относительно долгое пребывание людей.

**Профессия вахтер**

Средняя зарплата: 20 000 руб.

Необходимое образование: базовое среднее.

Кому подходит: инвалидам с нарушениями функций нижних или верхних конечностей.

Вахтер дежурит на проходной какой-либо компании или организации. В числе его обязанностей – пропуск посетителей и сотрудников (при предъявлении необходимых документов), открывание и закрывание ворот, прием документов на грузы. Чаще всего работа вахтера предполагает нахождение на одном, специально оборудованном месте, поэтому она подходит инвалидам-колясочникам. Не стоит путать вахтера с охранником: задержанием злоумышленников и предотвращением преступлений занимаются другие специалисты.

**Профессия Лифтер**

Это рабочая специальность, специалист этой профессии выполняет работы по ремонту и обслуживанию лифтов и лифтового хозяйства, работа лифтера относится к тяжелым условиям труда.

С недавних пор, служба лифтового хозяйства стала востребована не только в мегаполисах России, но и в небольших городах. Этому послужило интенсивный рост строительства, в основном, застройки ведутся с возведением высотных зданий — в преобладании, что и сынициировало необходимость применения лифтов для подъема людей (жителей) на верхние этажи, а, следовательно, и организации лифтовой службы.

**Лифтер** — специалист по обслуживанию лифтов, должен обладать большим объемом знаний, так как современные лифты состоят из блоков автоматизации и управления, электрической и механической части. От квалификации лифтера зависит своевременное обнаружение потенциальных неполадок, подлежащих устранению с помощью ремонтной бригады. Поэтому лифтер практически совмещает три профессии — **механик**, [**электромонтер**](https://ukkkorkino.ru/professiya-elektromonter-po-remontu-i-obsluzhivaniyu-elektrooborudovaniya/) и [**слесарь по КИП и А**](https://ukkkorkino.ru/professiya-slesar-po-kontrolno-izmeritelnyim-priboram-i-avtomatike/).

 Работа лифтера по техническому обслуживанию лифта

Служба лифтового хозяйства делится по направлениям деятельности лифтеров и состоит из четырех групп:

* лифтер по непосредственному контролю функционирования пассажирских и грузовых лифтов;
* лифтер больничных и промышленных лифтов;
* лифтер – диспетчер связи;
* лифтер – сопровождающий пассажиров и грузов.

**Работа лифтера** сопряжена с вредными и тяжелыми условиями труда и высокой ответственностью за обеспечение бесперебойной работы оборудования, по этому, к профессиональной подготовке и обучению лифтеров предъявляются самые высокие требования.

**Обязанности лифтера** имеют широкий спектр, это зависит от специфики и условий труда, перечислим некоторые основные обязанности — это не полный перечень, которые должен знать лифтер:

* технику безопасности;
* разработанные инструкции по правилам эксплуатации грузовых и пассажирских подъемников, утвержденных Госгортехнадзором;
* устройство механизма и номинальную грузоподъемность;
* места расположения различных приборов и механизмов;
* правила ввода подъемника в работу;
* правила по охране труда, а также в вопросе пожарной безопасности и санитарии в частности;
* порядок эксплуатации сигнализации.

Чтобы получить рабочую профессию **лифтер**, необходимо освоить теоретическую базу знаний и пройти курс обучения с практической подготовкой в техникумах или специальных учебных центрах.

 ***Где учиться на Лифтера***

Получить профессию лифтер можно несколькими способами — обучиться в профильном колледже, техникуме или на специальных курсах лифтеров, которые, как правило, находятся в специальных учебных центрах. Сроки обучения устанавливают специалисты, преподающие в учебных центрах.

**Личностные качества лифтера**

Специалист должен пройти медицинскую комиссию, которая выявит, есть ли у него проблемы со здоровьем. Если врачи обнаружат такие заболевания, как туберкулез или диабет, то кандидата на должность ждет отказ. На эту специальность не подходят люди, страдающие алкоголизмом, психическими заболеваниями и проблемами с давлением.

Независимо от разряда, лифтер должен следить за работоспособностью вверенного имущества, выполнять настройку техники и следить за чистотой. Также он должен уметь правильно вести себя в чрезвычайной ситуации, правильно выполняя инструкцию.

**Уровень зарплаты лифтера**

Эта профессия не привлекает большим заработком. Согласно данным интернет-сервисов по поиску работы, уровень дохода специалиста следующий:

Минимальная зарплата лифтера — до 15 тысяч рублей.

Максимальный уровень зарплаты — от 40 тысяч рублей.

При повышении квалификации можно дорасти до главного инженера по эксплуатации, который может рассчитывать на зарплату от 100 тысяч рублей.

**Плюсы и минусы профессии лифтер**

**Плюсы:**

* освоение профессии занимает небольшой промежуток времени;
* востребованность на рынке труда;
* возможность работать в разных сферах.

**Минусы:**

* низкий уровень дохода;
* отсутствие значительных карьерных перспектив.

**Профессия мойщик посуды**

**1. Мойщик посуды 1-го разряда**

Характеристика работ:

* Выполнение подготовительных работ при мойке посуды.
* Сбор использованной посуды со столов в тележки или на транспортер. Доставка тележек с посудой на мойку.
* Выкладка посуды из тележек.
* Установка на столы салфеточниц, приборов со специями и наполнение их в течение рабочего дня.

**Должен знать:** санитарные требования и правила этикета при сборе использованной посуды со столов; правила обращения с посудой и тележкой для ее транспортировки. **2. Мойщик посуды 2-го разряда**

Характеристика работ:

* Мойка столовой и кухонной посуды, приборов, подносов, инвентаря, инструмента, тары вручную и на посудомоечных машинах с применением моющих и дезинфицирующих средств.
* Составление специальных моющих растворов.
* Очистка посуды от остатков пищи.
* Обтирка и сушка посуды, приборов, подносов.
* Сбор пищевых отходов.
* Доставка чистой посуды, приборов, подносов на раздаточные линии или на столы (в столовых с предварительным накрытием столов).

**Должен знать:** способы и правила мойки посуды вручную и на посудомоечных машинах, сушки посуды, приборов, инвентаря и тары различного назначения; виды моющих и дезинфицирующих средств и правила составления растворов; правила обращения с посудой и приборами, способы их сохранности; правила сбора и хранения пищевых отходов.

Источник: <https://atlaswork.ru/pr-mojshhik-posudy/>

**Критерии успеха**

* Будь старательным, это заметят
* Затем ты вполне сможешь стать менеджером по клинингу
* Есть даже владельцы заведений, которые начинали с мойщиков посуды

**Испытай себя**

* Попробуй вымыть начисто 20 тарелок за 3 минуты. Получилось?
* Далее замочи губку в моющем средстве при температуре 45 градусов на 5 минут
* Теперь попробуй вымыть до блеска 20 бокалов. Тяжело?

**Информирование** **о требованиях к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест оборудованием для трудоустройства инвалидов с тяжелыми множественными нарушениями структур и функций организма в зависимости от характера нарушенных функций (сенсорных, двигательных)**

**Требования к оснащению рабочего места инвалида определяются прикаом Минтруда России от от 19 ноября 2013 года N 685н**

2. Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида, а также для группы инвалидов, имеющих однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности, и включает в себя следующие этапы:

а) анализ потребностей инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места на основе сведений, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, в соответствии с характером труда инвалида, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте;

б) формирование перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая разработку перечня основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций;

в) реализация перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая приобретение, монтаж и настройку основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций.

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов не должно мешать выполнению трудовых функций других работников.

3. Требования применяются в зависимости от характера нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности конкретного инвалида, а также с учетом профессии (должности), характера труда, выполняемых инвалидом трудовых функций, и не включают в себя требований по обеспечению безопасных условий и охраны труда, требований доступности зданий и сооружений для инвалидов, а также требований санитарных норм и правил, которые устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест **для инвалидов по зрению - слабовидящих** с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению - слабовидящим своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;

б) в случае, если трудовые функции инвалидов по зрению - слабовидящих предполагают работу с использованием компьютерной техники - оснащение (оборудование) специального рабочего места адаптированными видеодисплеями, программными средствами для контрастирования и укрупнения шрифта с учетом международного стандарта доступности веб-контента и веб-сервисов, принтерами для печати крупным шрифтом.

5. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для **инвалидов по зрению - слепых** с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению - слепого своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

б) озвучивание визуальной информации с использованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспечивающих возможность выполнения работы без зрительного контроля;

в) оснащение (оборудование) специального рабочего места средствами для письма рельефно-точечным и плоскопечатным шрифтом, в том числе грифелями, тетрадями и блокнотами для письма рельефно-точечным шрифтом, приборами для письма шрифтом Брайля, звукозаписывающей и звуковоспроизводящей аппаратурой;

г) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение специальным компьютерным оборудованием и оргтехникой с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля (дисплей Брайля и клавиатура Брайля), озвучивания визуальной информации на экране монитора с использованием специальных аппаратных и программных средств, в том числе, адаптированного тактильного дисплея и аудиодисплея (синтезатора речи).

6. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест **для инвалидов по слуху - слабослышащих** с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими.

7. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест **для инвалидов по слуху - глухих** с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения инвалидом по слуху - глухого своего рабочего места и выполнения работы;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку.

8. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест **для инвалидов с одновременным нарушением функции зрения и слуха - слепоглухих** с учетом выполняемой трудовой функции включают в себя:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места тактильными тифлотехническими устройствами для беспрепятственного нахождения инвалидом с одновременным нарушением функции зрения и слуха - слепоглухим своего рабочего места и выполнения работы, электронными тифлотехническими средствами функционального назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими устройствами, устройством телетайпной связи, подсоединяемым к брайлевскому дисплею, тифлоорганайзером, с использованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;

предоставление работодателем по соглашению с работником возможности получения последним услуг тифлосурдопереводчика на специальном рабочем месте.

9. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест **для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата** с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования, а также устройствами для захвата и удержания предметов и деталей, компенсирующими полностью или частично, либо замещающими нарушения функций и (или) структур организма, а также ограничения жизнедеятельности инвалидов;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, оснащение (оборудование) специального рабочего места специальными механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, в случае необходимости - специальной клавиатурой, специальной компьютерной мышью различного целевого назначения.

10. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест **для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках**, с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим возможность подъезда к рабочему месту и разворота кресла-коляски. Пространство под элементами оборудования, должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение (оборудование) специального рабочего места мебелью, пространство под элементами которой должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске.

**Консультирование по вопросам рационального (адекватного) профессионального самоопределения (выявление имеющихся проблем в области профессионального самоопределения)**

<https://www.aksp.ru/work/sd/family/vmeste_det/files/metodicheskie_rekomendacii_po_organizacii_proforientacionnoj_diagnostiki_i_profkonsultirovanija_podrostkov_s_ogranichennymi_vozmozhnostjami.pdf>

Материалы по этому вопросу находятся на сайте в разделе Методики комплексной реабилитации и абилитации инвалидов/Методики профессиональной ориентации

**Консультирование по вопросам мотивации к повышению деловой активности и участию в реализации трудовых установок (включая трудоустройство, освоение навыков самопрезентации при трудоустройстве и др.)**

**Формирование имиджа при устройстве на работу, основы самопрезентации и искусство переписки с работодателем с учетом нозологии нарушения претендента на работу**

<https://xn--80aabdcpejeebhqo2afglbd3b9w.xn--p1ai/%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B/202/57>

См. Видео по ссылке выше

Формирование имиджа при устройстве на работу.docx

 **1. Формирование имиджа при устройстве на работу**

 Имидж – образ, который человек себе создает, чтобы вызвать определенное впечатление у другого человека или группы людей.

Имиджем можно и нужно управлять.

Решающее значение имеет первое впечатление, которое создается буквально за 10-15 минут знакомства, а если учитывать, что продолжительность собеседования – 30-40 минут, то решение о трудоустройстве будет принято как раз на основе имиджа соискателя.

**При подготовке к собеседованию помните:**

* если первое впечатление о вас будет благоприятным, то ваши достоинства будут преувеличиваться, а ошибки – не замечаться;
* если первое впечатления будет негативным, то обращать внимание будут только на отрицательные моменты, несмотря на наличие большого количества достоинств.

Чтобы работать над формированием имиджа, нужно знать, что впечатление о человеке формируется через визуальный, аудиальный и информационно-содержательный каналы.

**Визуальный канал:**

* внешний вид – одежда, фигура, лицо, аксессуары, вещи – портфель, часы, бумаги;
* язык тела – осанка, жесты, улыбка, зрительный контакт, дистанция.

**Аудиальный канал** – голос: интонации, темп речи, тембр голоса.

**Информационно-содержательный канал:** содержание слов, которые произносит человек, грамотность построения предложений.

Исходя из каналов восприятия, можно отразить структуру личного имиджа любого человека:

**1. Внешний облик:**

* − физические данные (рост, фигура);
* − костюм (одежда, обувь, аксессуары);
* − прическа;
* − манера поведения и речи;
* − жесты;
* − взгляд и мимика;
* − особенности голоса;
* − запах;

**2. Имиджевая символика:**

* имя;
* личные символы (цвет, числа, герб, логотип, марку);
* социальные символы или символы социального престижа (деньги, положение в обществе, профессия, занимаемая должность, марка машины, предпочитаемый вид спорта);

**3. Социально-ролевые характеристики:**

− репутация (общественное мнение о человеке, основанное на истории жизни, личных достижениях и заслугах);

* амплуа (разыгрываемая социальная роль);
* легенда (история жизни человека, представленная в имидже);
* миссия (социально важные цели, полезность для общества);

**4. Индивидуально-личностные свойства:**

* профессионально важные качества;
* доминирующие индивидуальные характеристики;
* стиль взаимоотношений с людьми;
* пропагандируемые идеи;
* базовые ценности.

Чтобы сформировать имидж работника, который помогает создать благоприятное впечатление при трудоустройстве, **обратите внимание на следующие его составляющие:**

**1. Фотография:** фотография в резюме должна иметь максимально деловой стиль и нейтральное выражение лица. Около 60% резюме специалисты не прочитывают из-за неудачно выбранной фотографии, например, сделанной на отдыхе.

**2. Стиль одежды.** Основная рекомендация – деловой стиль, однако не во всех ситуациях он является самым предпочтительным. Излишне строгий стиль – белый верх, черный низ, галстуки, часто создают впечатление скованности вовремя собеседования. Идеально будет, если вы сможете разведать как корпоративный стиль сложился в организации и использовать его.

**3. Речь.** Если у вас есть проблемы с красноречием, можно поработать над речью. На собеседовании часто задают однотипные вопросы, поэтому нужно подготовить развернутые ответы на них, но не переусердствуйте с подробностями – найдите золотую середину. При ответе на дополнительные вопросы остерегайтесь отвечать односложно, чтобы у собеседующего не сложилось впечатление, что информацию приходится вытягивать. Но и лишнюю информацию не рассказывайте, излишняя болтливость может охарактеризовать вас как человека несерьезного и несдержанного.

**4. Язык тела: жестикуляция и мимика.** Необходимо продумать следующие аспекты: улыбка, взгляд, походка, естественность, знание фирмы и их специалистов, общительность. Не стоит чрезмерно волноваться, бодрый внешний вид поможет вам выглядеть достойно в глазах работодателя.

**5. Обоняние.** Не следует пренебрегать данным вопросом, продумайте вопрос парфюма. Не следует раздражать собеседующего резкими и терпкими запахами, как вариант, можно вообще не использовать парфюм, но при этом следует исключить и возможность появления неприятных запахов.

**6. Поведение.** Придя в офис работодателя, будьте весьма вежливы, обращайтесь ко всем на Вы, улыбайтесь и не забывайте здороваться. Добросовестно и терпеливо заполните все предложенные Вам анкеты и бланки, постарайтесь писать разборчиво и подробно, если этого требуют пункты формуляра. Если вас заставляют ждать, то особо не расстраивайтесь: это не значит, что вашей персоной пренебрегают, значит, есть на то обстоятельства.

**7. Устанавливайте зрительный контакт**. Смотря прямо в глаза, вы достигнете трех целей: произведете впечатление уверенного в себе человека, человека со здоровым самомнением; вас воспримут как хорошего слушателя; вам, вероятно, окажут такое же вежливое внимание, когда вы будете говорить.

Таким образом, формируя имидж, мы ведем себя как «актеры», которым приходится вживаться в сценическую роль, прочувствовать ее.

**Имидж –** это основа самопрезентации соискателя вакантной должности.

**Самопрезентация** – значимая часть процесса трудоустройства, от удачной проработки которой зависит, получит соискатель вакантное место или нет.

**Процесс самопрезентации можно разделить на три этапа:**

* составление резюме,
* телефонный разговор,
* собеседование.

Правила составления выигрышного резюме и построения эффективного телефонного разговора были раскрыты ранее.

Обратим внимание на самопрезентацию во время собеседования.

К общим рекомендациям можно отнести: пунктуальность, отсутствие раздражителей (отключить телефоны и другие устройства), доброжелательность. Профессионализм кандидата заключается в умении расставлять приоритеты и грамотно вести диалог.

**Восемь простых правил самопрезентации:**

**1. Правило «семи секунд» – первое впечатление.**

Ваши первые десять слов должны быть очень важными, а поскольку людям приятно, когда их узнают лично, пусть это даже небольшое внимание, то разговор рекомендуется начинать с благодарности, называя человека, с которым разговариваете, по имени. Например, «Я очень рад встретиться лично с вами, Светлана Ивановна».

**2. Правило «тридцати секунд»** – располагаем в себе интервьюера: деловой, опрятный внешний вид, уверенное, доброжелательное общение.

**3. Рассказ о себе** – демонстрация профессионализма, достижений и навыков. Итогом рассказа должно стать представление о соискателе, как о незаменимом специалисте, без которого компании сложно будет обойтись.

**4. Немые «враги»** – важность невербальных средств: контролируйте язык тела.

**5. Ответный интерес.** Собеседование – это диалог, поэтому беседуйте, узнавайте информацию о вакантной должности, предприятии.

**6. Грамотные ответы на вопросы.** На вопросы следует отвечать четко, не односложно, но и не вдаваясь в подробности. Если будет нужно, собеседующий уточнит. Стоит уделить особое внимание ответам на вопросы, которые затрагивают профессиональную сферу, на их основе строится мнение о соискателе, как о специалисте.

**7. Конструктивность и подготовленность.** Соискатель должен продемонстрировать заинтересованность в открытой вакансии и в работе в компании. Допустимо записывать интересующую информацию.

**8. Завершение встречи.** В заключение встречи нужно поинтересоваться, когда ждать звонка с решением относительно вакансии. Если соискатель предложил перезвонить в определенное время, то обязательно стоит звонить именно в указанный день и час. После этого уместно сказать несколько общих фраз и, поблагодарив собеседника за уделенное время, уйти.

В ходе самопрезентации следует избегать ошибок, которые являются типовыми, выявленными на практике. Такие типовые ошибки представлены на рисунке (приложение 3.3, рис. 1).

Следовательно, самопрезентация – это реклама соискателя с целью получения вакантной должности.

Соискатели с инвалидностью с особой тщательностью должны подойти к формированию своего имиджа и самопрезентации. Основная цель – убедить потенциального работодателя в своей профессиональной пригодности, в наличии необходимых знаний, умений и навыков для выполнения должностных обязанностей в вакантной должности.

Наравне с другими кандидатами соискатели с инвалидностью должны работать над всеми элементами личного имиджа (самостоятельно или с помощью прохождения тренинга «Самопрезентация»), придерживаться всех правил самопрезентации, что позволит повысить шансы на получение вакантной должности.

Библиография

1. Адаптация выпускников к рынку труда [Текст]: краткий курс лекций / Н.В. Шалаева, С.С. Шалаева, И.А. Ножкина и др. - Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ», 2016. – 70 с.

2. Корнейчук, Б.В. Рынок труда [Текст]: учебник для академического бакалавриата / Б.В. Корнейчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2018. – 263 с.

3. Технологии трудоустройства [Текст]: учебное пособие / М.М. Дудина, С.Л. Семенова. Екатеринбург: Изд-во Рос.гос.проф.-пед.ун-та, 2015. – 180 с.

Перечень дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

1. Елисеева, Л.Я. Педагогика и психология планирования карьеры [Текст]: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Л.Я. Елисеева. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2018. - 242 с.

2. Петров, А.Я. Трудовой договор [Текст]: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А.Я. Петров. - 3-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 294 с.

3. Рамендик, Д.М. Психология делового общения [Текст]: учебник и практикум для СПО / Д.М. Рамендик. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 207 с.

4. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области [Текст]: сборник материалов III Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 19 октября 2016 г.. - Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. - 140 с.

5. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть [Текст]: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.П. Орловский [и др.]; отв. ред. Ю. П. Орловский. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 285 с.

6. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда [Текст]: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.П. Орловский [и др.]; отв. ред. Ю.П. Орловский. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 506 с.