

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Краснодарского края
«Новороссийский социально-педагогический колледж»

МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО
СОПРОВОЖДЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ
ГБПОУ КК НСПК
«ПЕРВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО»



Новороссийск, 2016

**Утверждено
на научно-методическом
совете колледжа**

Составители: Гришко Е.В., заместитель директора по УПР,
Трудникова Н.М., руководитель ресурсного
центра, к.х.н.

«Сопровождение выпускников ГБПОУ КК НСПК «Первое рабочее место»: методическое руководство – г. Новороссийск, ГБПОУ КК «Новороссийский социально-педагогический колледж», 2016, - 30 с.

Данное методическое руководство может быть использовано преподавателями колледжа при освоении профессиональных дисциплин, междисциплинарных курсов и профессиональных модулей.

Введение

Сегодня проблема обеспечения успешной социально - трудовой адаптации выпускников учреждений НПО и СПО признана государством в качестве одного из важнейших направлений социальной политики. Ее задачей является закрепление адаптантов на рабочих местах при трудоустройстве, формирование у них трудовой мотивации и снижение риска безработицы. По данным открытых источников только каждый третий выпускник имеет постоянную работу хотя бы в течение 1,5 лет, которая, чаще всего, либо не соответствует полученному им профессиональному образованию, либо не является квалифицированной.

Успешность социально-трудовой адаптации молодежи можно отнести и к числу актуальных общемировых проблем, которые специалисты пытаются решить как в рамках своей практики, так и на уровне научных исследований.

1. Исследование проблемы профессионального самоопределения студентов системы среднего профессионального образования

Понимание профориентации как социальной системы содействия профессиональному самоопределению сложилось в результате достаточно длительного пути развития профессиональной психологии и педагогики.

В исследованиях по педагогическому сопровождению и профессиональному выбору прочее место занимает модель выбора профессии Дж. Голланда. Модель описывает представление о себе и своих способностях, зависимость между типом личности и выбираемом типом профессионального окружения. Дж. Голланд предлагает организацию педагогического сопровождения, исходя из типологии личностных особенностей и классификации моделей профессиональных сред. Он выделяет шесть типов личности и шесть типов сред (модели окружения). Ключевая идея концепции Дж. Голланда состоит в том, что люди ищут ту среду, которая позволяет проявить их мастерство, способности, установки и ценности и выбирать наиболее подходящие профессиональные проблемы и роли. Взаимосвязь системы профессиональной ориентации с процессом профессионального самоопределения показано в концепции Э. Гинзберга. Он обращает внимание на то, что выбор профессии состоит из «промежуточных решений», совокупность которых и приводит к окончательному выбору профессии. Э. Гинзберг указывает, что каждое промежуточное решение важно, так как оно в дальнейшем ограничивает свободу выбора и возможность достижения новых целей.

В системе ссузов педагоги имеют дело с молодежью, проходящей стадии профессионального самоопределения, названную Э. Гинзбергом «периодом оценки» (учащиеся после 9 класса), переходный период (после 11 класса), период исследования и кристаллизации (старшие курсы техникумов и колледжей). В связи с этим эффективная система педагогического сопровождения профессионального самоопределения должна быть многоуровневой и не ограничиваться только решением задач профессиональной ориентации на этапе поступления учащихся в ССУЗ. Педагогическое сопровождение профессионального самоопределения должно быть длительным процессом, сопровождающим профессионально-личностное развитие студента на протяжении всего периода обучения.

С точки зрения организации педагогического сопровождения профессионального самоопределения студентов представляют значительный интерес работы выдающегося представителя Европейской школы профессиональной ориентации А. Леона. Он предложил продолжительное

изучение детей, их постепенную подготовку к самоопределению под влиянием учителей и родителей. Основным методом профориентации по А. Леону является длительное наблюдение за учащимися в процессе учебно-воспитательной работы. Автор утверждает, что «...в процессе обучения необходимо изучать характеры детей, сообщать их специалистам, для того чтобы они смогли определить профессиональное будущее детей». А. Леон в качестве средств педагогического сопровождения профессионального самоопределения рекомендует: сочинения после посещения предприятий; знакомство с профессиональными учебными заведениями, организацию ручного труда; показ фильмов, знакомящих учащихся с профессиями; диагностику профессиональных интересов с помощью опросников. На основе полученной информации учитель фиксирует изменение интересов к тому или иному виду деятельности у учащихся, проявления их способностей, планы на будущее. После накопления материала он приглашает родителей для обсуждения будущего их детей. А. Леон подчеркивает, что его концепция полностью не разрешает проблему профессиональной ориентации, но данная концепция помогает учащейся молодежи сориентироваться в выборе направления профессионального обучения.

Концепция А. Леона на наш взгляд может эффективно применяться для сопровождения профессионального самоопределения на младших курсах вузов.

Для старших курсов ССУЗ, где должны решаться задачи глубокого познания профессии и кристаллизации профессионального выбора (по Э. Гинзбергу) может быть продуктивным применение идей германской дуальной системы профессиональной подготовки. Особенностью дуальной системы подготовки специалистов является её близость к практике. «Три-четыре дня молодые люди работают на производстве, один два занимаются в общеобразовательном учреждении. Производственное обучение осуществляется в реальных условиях и на оборудовании, соответствующих высшему уровню техники. Закончив обучение, специалист сразу же может выполнять квалифицированную работу». По словам управляющего делами «Общества им. Карла Дуйсберга» Клауса Рахвальского дуальная форма обучения способствует ориентированию молодежи на профессии, необходимые рынку страны; кроме специального образования данная система способствует формированию профессиональной компетентности, развивает умение преодолевать трудности и готовность учиться всю жизнь; закладывает основы

для безболезненной смены профессии и сферы деятельности; данная система доступна всем слоям молодежи.

Значительный вклад в разработку системы профессиональной ориентации в контексте профессионального самоопределения внёс японский учёный С. Фукуяма. Цель профориентации С. Фукуяма видит в поиске такой работы, на которой молодой человек мог бы полноценно применить свои знания и умения. Для этого необходимо формировать у учащегося знание о научно-технической революции, представление о влиянии высокопроизводительных технологий на социальную и экономическую стороны жизни общества, т.е. молодежь должна определить свое место в обществе. Для этого юношей и девушек необходимо подвести к профессиональному самоопределению через самоанализ, анализ профессий и профессиональных проблем. Структуру педагогического сопровождения профессионального самоопределения он предлагает определять по двум направлениям: формировать способности индивида к профессиональному самоопределению; проводить мониторинг формирования психологических факторов, определяющих профессиональный выбор. Исходя из этой идеи система сопровождения профессионального самоопределения учащихся ссузы должны реализовывать многократную профориентационную диагностику с целью мониторинга развития профессиональных мотивов и профессионально важных личностных качеств и способностей.

Анализируя литературные источники, сопоставляя их результаты с нашими исследованиями мы пришли к выводу, что в процессе профессионального самоопределения молодежи важно использовать подходы, изложенные в работах Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Н.С. Пряжникова, Э.Ф.Зеера, В.А.Сластенина, В.П. Каширина и других ученых. Представим их характерные особенности.

Просветительский подход. Основной задачей просветительского подхода является сообщение знаний о профессиях, на основе которых формируются положительное отношение к трудовой деятельности и устойчивые профессиональные интересы. В профессиональном просвещении можно выделить следующие составные части:

- профессиограммы - «краткое описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья» [Зеер Э.Ф.];
- справочная литература (при условии достоверности такой литературы);
- информационно-поисковые системы (в двух вариантах: в виде карточек и в виде банка информации в ЭВМ);

- профессиональная реклама и агитация;
- экскурсии школьников на предприятия, в организации, в учебные заведения профессионального обучения;
- встречи школьников с ведущими специалистами предприятий, организаций и учебных заведений;
- познавательные и просветительские лекции о путях решения проблемы содействия профессионального самоопределения учащейся молодежи;
- профориентационные уроки со школьниками как система занятий;
- учебные фильмы и видеофильмы;
- использование средств массовой информации;
- ярмарки профессий.

Диагностический подход. Специалисты, используя различные методики, в ходе профессиональной диагностики изучают «...особенности высшей нервной деятельности человека, состояние его здоровья, интересы и мотивы, ценностные ориентации, установки в выборе профессии». Г.В. Резапкина указывает, что «есть два способа выбирать профессию. Один -метод «проб и ошибок», когда ищешь вслепую, пробуя себя в различных сферах деятельности, пока не найдешь ту единственную профессию, которая будет приносить тебе не только средства к достойному существованию, но и радость от самого процесса работы. Возможен другой путь: изучить прежде всего самого себя - свои интересы и склонности, особенности мышления, памяти, внимания, свойства нервной системы - словом, все то, что делает каждого человека единственным и неповторимым.» Это можно сделать с помощью таких видов опросников, отражающих склонности и интересы в выборе профессии, способность и профессиональная пригодность, мир знаний о профессиях, личный профессиональный план, свойства нервной системы и темперамент, особенности мышления, память и внимание, личностные особенности и навыки самопрезентации.

Воспитательный подход связан с формированием и развитием у учащихся, характера, чувств, воли, умений, интеллекта. Этот подход является достаточно традиционным и развитым в отечественной педагогике. Воспитательный подход не исключает и диагностику. Наибольшая эффективность в профессиональном воспитании учащихся достигается при умелом сочетании усилий школы, семьи, предприятия или организации. Важное место при воспитании занимает приобщение учащихся к жизни

производственных коллективов, обучение рабочим профессиям, участие в производительном труде.

Дифференцированный подход. Данный подход предусматривает предварительную классификацию учащихся по группам в зависимости от жизненных Интересов, профессиональных планов и соответствующую воспитательную работу в группах. Этот подход позволяет вести целенаправленную работу, а, следовательно, и более эффективен.

Морально-эмоциональный подход. Применяется для поддержки молодежи.

Имитационно-игровой подход. Предполагает работу педагога с учащимися в форме специальных «деловых» (имитационных) игр., Н.С. Пряжников утверждает, что «специфика использования игрового метода предъявляет особые требования к её динамике, что существенно отличает профориентационную игру от психотерапевтических групп и оргдеятельностных групп, игра должна быть проведена как бы «на одном дыхании», когда дети просто не успеют отвлечься и, тем более, соскучиться». Профоирентационная игра должна охватить как можно больше учащихся и она исключает какое-либо принуждение. Данная игра зависит от профессионального такта ведущего, его умения вести игру и корректировать действия игроков, владеть невербальными средствами. Профессиональная игра должна моделировать весь процесс профессионального и жизненного самоопределения.

Анализируя подходы профессионального самоопределения молодежи можно сделать вывод, что наиболее важным является комплексное применение следующих подходов: просветительский подход, диагностический подход, воспитательный подход, дифференцированный подход, морально-эмоциональный подход. Для студентов первого и второго курсов можно использовать такие подходы как просветительский, воспитательный, имитационно-игровой. С помощью данных способов происходит формирование у студентов осознанного положительного отношения к выбранной специальности, мотивации выбора профессии, характера, воли и умений. Для студентов третьего и четвертого курсов, когда уже заложены основы профессионального самоопределения, целесообразно применять такие подходы как диагностический, дифференцированный, морально-эмоциональный. Студенты данных курсов, зная свои склонности и интересы в выборе профессии, с помощью специальных методик выявляют свою профессиональную пригодность, составляют личные профессиональные планы, определяют своё место в обществе и закрепляют своё отношение к выбранной специальности.

Анализ методической литературы позволяет сделать следующие выводы. Проблеме педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся общеобразовательных школ, училищ, техникумов, вузов уделялось большое внимание, начиная с конца XIX века по настоящее время. Основными предпосылками возникновения системы педагогического сопровождения профессионального самоопределения студентов ссузов в процессе обучения в России явились: развитие производства, социально-экономическая ситуация, заинтересованность в профессиональной подготовке молодежи.

В исследованиях последних лет большое значение придается активизации субъектности студента в процессе профессионального самоопределения. Основными функциями педагогического сопровождения профессионального самоопределения студентов ссузов является развитие интеллектуальной, мотивационной, эмоциональной, волевой, предметно-практической сфер молодого человека. Методы педагогического сопровождения профессионального самоопределения студентов ссузов в процессе обучения: профессиональная диагностика, прогнозирование, коммуникативная, информирование о профессиях, консультирование, организация пробной трудовой деятельности и практического освоения профессиональной деятельности. Исследования профессионального самоопределения в основном касаются проблем профориентации выпускников общеобразовательной школы. Профессиональное самоопределение студентов системы СПО исследовано в меньшей степени. В психолого-педагогических исследованиях профессионального самоопределения школьников предлагается значительное разнообразие подходов и методов организации этого процесса, но целостная методика для студентов СПО отвечающая, психологической динамике профессионального самоопределения ещё не разработана.

2. Права молодежи в трудовых отношениях

В Российской Федерации права молодежи в трудовых отношениях достаточно широки и закреплены в основных правовых актах нашего государства – Конституции и Трудовом кодексе.

По общему правилу трудовой договор может заключаться с работниками, достигшими 16 лет. Хотя при выполнении определенных требований, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, трудовой договор может заключаться и с более юными соискателями работы.

Какие документы нужны для оформления трудовых отношений?

1. *Паспорт.*
2. *Трудовая книжка* (если имеется).
3. *Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования* (выдается работодателем гражданину, впервые поступившему на работу по трудовому договору).
4. *Документ (диплом, аттестат) об образовании* или наличии специальных знаний (специальной подготовки) – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или подготовки.
5. *Документы воинского учета (удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу)* – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу.
6. *Свидетельство ИНН* (индивидуальный номер налогоплательщика) – в основном необходимо для учета налоговых отчислений с заработной платы работника. ИНН выдается в налоговой инспекции по месту жительства гражданина на основании заявления после предъявления паспорта и копии паспорта. Также свидетельство ИНН тебе обязательно потребуется при регистрации на Едином портале государственных услуг www.gosuslugi.ru.

Если на работу устраивается несовершеннолетний гражданин, то дополнительно потребуется предоставить работодателю следующие документы:

1. *Медицинская справка* с заключением врача об отсутствии противопоказаний к конкретной работе.
2. *Письменное согласие в произвольной форме одного из родителей* (опекуна или попечителя) на трудоустройство несовершеннолетнего в возрасте 14 – 15 лет.
3. *Письменное разрешение органа опеки и попечительства* на своем официальном бланке, заверенное печатью организации (если подростку 14 или 15 лет) по запросу компании, в которую трудоустраивается несовершеннолетний гражданин.

Какими документами оформляется прием на работу?

Вид документа	Характеристика документа	Сроки оформления
Трудовой договор	Соглашение между работодателем и работником, на основе которого возникают трудовые отношения. Заключается в двух равнозначных экземплярах, один для работника, другой для работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.	С даты указанной в трудовом договоре работник приступает к работе.
Трудовая книжка	Основной документ, подтверждающий трудовую деятельность и трудовой стаж работника. Трудовая книжка выдается работодателем молодому человеку, впервые поступающему на работу.	Оформляется в присутствии работника, впервые устроившегося на работу, в течение 7 дней с момента приема на работу.

Достаточно часто молодым людям, особенно студентам, предлагают заключить не трудовой договор, а **гражданско-правовой**, мотивируя тем, что они еще не имеют диплома. В чем же различия между гражданско-правовым договором и трудовым соглашением? Попробуем наглядно представить сильные и слабые стороны названных видов оформления трудовой деятельности.

Права и обязанности работника, льготы, гарантии и компенсации	Гражданско-правовой договор	Трудовой договор
<i>Оплачиваемый отпуск</i>	Не предоставляется	Предоставляется 28 дней в году
<i>Оплата больничного листа</i>	Не оплачивается	Оплачивается в зависимости от стажа

Как видно из приведенной сравнительной таблицы, именно трудовой договор обеспечивает и защищает социально-трудовые права работника, тогда как исполнитель по гражданско-правовому договору никаких трудовых гарантий не имеют.

Таким образом, соглашаться на заключение гражданско-правового договора имеет смысл только в том случае, если предполагается краткосрочное выполнение конкретной работы или разовое оказание какой-либо услуги. Если же речь о систематическом выполнении определенных функций по конкретной должности с 9 утра до 6 вечера, то с молодым человеком работодатель обязан заключить именно трудовой договор!

Как регулируется труд несовершеннолетних?

Несовершеннолетние работники, учитывая, что они могут совмещать работу с обучением в школе, колледже или институте, в силу возрастных физических и психологических показателей особенно нуждаются в социальной защите государства. В связи с этим в трудовом законодательстве Российской Федерации за несовершеннолетними закреплён особый правовой статус, а в связи с этим специальные права, а именно:

Правовой статус подростков в возрасте от 14 до 16 лет, их права	Правовой статус подростков в возрасте от 16 до 18 лет, их права
<i>Продолжительность рабочего времени</i>	
не более 24 часов в неделю	не более 35 часов в неделю
<i>Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время</i>	
не более 12 часов в неделю	не более 17,5 часов в неделю
<i>Продолжительность ежедневной работы (смены)</i>	
для работников в возрасте от 15 до 16 лет – не более 5 часов	не более 7 часов
<i>Продолжительность ежедневной работы (смены) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой</i>	
не более 2,5 часов	не более 4 часов

Помимо сокращенной продолжительности времени работы и удлиненного отпуска, **несовершеннолетние работники обладают дополнительными правами**, прописанными в главе 42 Трудового кодекса РФ:

1. Для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются пониженные нормы выработки (например, полить 10 деревьев, а не 18).

2. Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в школе, колледже или институте, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

3. Не допускается привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте до 18 лет.

4. Даже если юный сотрудник (до 18 лет) не отработал 6 месяцев на предприятии ему по его заявлению должен быть предоставлен оплачиваемый отпуск.

5. Запрещено отзывать из отпуска работников в возрасте до 18 лет.

6. Не допускается замена денежной компенсацией оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до 18 лет.

7. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет.

8. К работам, выполняемым вахтовым методом (вахтер, охранник и др.), не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет.

9. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников – актеров цирков, театров и некоторые другие).

10. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка

11. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

12. Трудовым кодексом РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных барах и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Следует обратить особое внимание на тот факт, что заключению трудового договора с несовершеннолетним лицом в обязательном порядке предшествует медицинское освидетельствование в целях определения физического состояния подростка для того, чтобы установить можно ли его допустить к тому или иному виду работы и не противопоказана ли данная работа подростку. Медицинские освидетельствования подростков проводятся в любой городской поликлинике, хотя чаще всего медосмотр проходят в поликлинике по месту жительства. В подтверждение того, что состояние здоровья подростка соответствует или не соответствует поручаемой работе, по итогам медицинского осмотра выдается медицинское заключение на бланке медучреждения с формулировкой **«Противопоказаний к работе не имеется»**. Как правило, направление на медицинский осмотр юного соискателя осуществляется работодателем.

Следовательно, несовершеннолетнее лицо, поступающее на работу, должно пройти медицинский осмотр еще до окончательного оформления трудовых отношений для того, чтобы определить подходит ли данная работа подрастающему организму или же заключать трудовой договор с подростком нецелесообразно.

Что нужно знать об испытании при приеме на работу молодежи?

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Как правило, испытание (испытательный срок) работодатель считает обязательным для включения в трудовой договор с новым работником. Однако в трудовом законодательстве Российской Федерации предусмотрены исключения из правила испытания новых работников на соответствие должности, направленные на защиту трудовых прав молодых специалистов.

Испытание при приеме на работу (испытательный срок) не устанавливается (ст. 70 Трудового кодекса РФ)

- для лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования (колледж, ВУЗ) и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения.

В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ срок испытания не может быть больше 3 месяцев, при этом работник, находящийся на испытательном сроке, равен в своих правах с другими работниками организации. Если с молодым человеком трудовой договор заключается на определенный срок (от 2 до 6 месяцев), то испытательный срок не может быть длиннее 14 дней.

Если работодатель считает, что молодой сотрудник не выдержал испытание, то он имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной

форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Причем причины увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания должны быть достаточно вескими и обоснованными. Работодатель должен иметь документальные доказательства того, что работник не справлялся со своими трудовыми обязанностями (невыполнение поручений в установленный срок, значительное количество ошибок в письменных документах, невыполнение установленных процедур и др.).

Если работник считает, что он выдержал испытание и работодатель необоснованно принял решение об увольнении в связи с непрохождением испытания, то такое решение работодателя можно обжаловать в суд. Также обращаем внимание, что при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных расходов (ст. 393 Трудового кодекса РФ). Иск к организации-работодателю предъявляется в суд по месту нахождения организации (ст. 28 Гражданского процессуального кодекса РФ).

Если срок испытания закончился, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях, установленных Трудовым кодексом РФ.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, по каким-то причинам его не устраивает, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме.

За что может уволить работодатель?

Зачастую недобросовестные работодатели пользуются тем, что неугодного молодого специалиста, не обладающего достаточным опытом в трудовой сфере, смутно представляющего себе свои права и полномочия работодателя, весьма просто уволить, поскольку молодой человек чувствует себя неуверенно во взаимоотношениях с начальством. Для того чтобы таких ситуаций не возникло в отношении молодого специалиста, рассмотрим, за что же все-таки работодатель может уволить своего работника.

Самыми распространенными основаниями для прекращения трудового договора является его расторжение по инициативе работника (по собственному желанию) и по инициативе работодателя.

Увольнение работника по инициативе работодателя регулируется ст. 81 Трудового кодекса РФ, из которой следует, что если работник не опаздывает на работу, не прогуливает, не разрисовывает стены в туалете, не крадет, не посещает развлекательные сайты в Интернете в рабочее время, не появляется на работе в нетрезвом состоянии, добросовестно выполняет свои трудовые (должностные) обязанности, то уволить его нельзя.

Работодатель не вправе уволить сотрудника по личным причинам (например, «мы с тобой не сработаемся» или «ты нам не подходишь по

характеру)), не связанным с нормами Трудового кодекса РФ. Как правило, работодатель просто предлагает молодому человеку самому написать заявление об увольнении с тем, чтобы «не портить ему трудовую книжку». В большинстве случаев молодые работники чувствуют себя неуверенно в такой ситуации и чтобы избежать обещанных ему «неприятностей» пишут заявление об уходе.

Таким образом работодатель достигает желаемого и не несет никаких потенциально возможных финансовых затрат, связанных с расторжением трудового договора. **Такие действия работодателя являются незаконными и нарушают права работника!** Рассмотрим подробнее наиболее часто встречающиеся варианты увольнения молодых работников.

Вариант 1. Начальник предлагает тебе написать заявление по собственному желанию, мотивируя тем, что ты не справляешься с работой и своими должностными обязанностями. Однако в Трудовом кодексе РФ такое основание для увольнения отсутствует. Схожее основание зафиксировано в пункте 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ: «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации». Причем для увольнения по этому основанию работодатель обязан соблюсти строго оговоренные Трудовым кодексом РФ процедуры.

Работодатель обязан доказать, что ТЫ (работник) действительно не соответствуешь занимаемой должности или выполняемой работе. Для этого необходимо провести для работника процедуру аттестации.

АТТЕСТАЦИЯ – это проведение проверки квалификации и деловых качеств работника путем оценки знаний, навыков, способностей, опыта при выполнении должностных обязанностей согласно трудовому договору и должностной инструкции. Для аттестации создается специальная аттестационная комиссия, которая проверяет, насколько работник соответствует занимаемой должности и выполняемой работе.

Аттестационная комиссия задает работнику вопросы, связанные с его работой, например:

1. Какими нормативными и локальными правовыми актами он пользуется в повседневной деятельности?
2. Насколько хорошо сотрудник знает и каким образом выполняет требования различных Инструкций, Правил, связанных с его работой?
3. Какие именно должностные обязанности и в каком порядке выполняет работник в течение рабочего дня?

Важно!

Обратите внимание, что работодатель не вправе уволить работника за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, если в отношении этого работника аттестация не проводилась.

Еще один важный момент: увольнение работника за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя

работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязан предложить работнику как аналогичную вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Таким образом, увольнение по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ даже при наличии заключения аттестационной комиссии допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Вариант 2. Другой весьма распространенной ситуацией, которую используют работодатели, предлагая написать заявление об увольнении по собственному желанию, – это сокращение должности работника. Однако если сокращение действительно происходит, то работодатель вправе прекратить трудовые отношения только на основании пункта 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ – сокращение численности или штата работников организации.

Если работодатель увольняет работника в связи сокращением численности или штата работников, то он обязан письменно предупредить об увольнении за 2 месяца, предложить работнику имеющиеся вакантные должности, которые работник может замещать с учетом его квалификации, а также выплатить:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- средний месячный заработок за третий месяц на период трудоустройства при соблюдении ряда условий, определенных в части 2 статьи 178 Трудового кодекса РФ).

При этом до дня увольнения работнику должны быть сохранены условия заключенного с ним трудового договора.

Помимо названных в Трудовом кодексе РФ определены и другие ограничения действий работодателя, связанные с увольнением работника, а именно:

✓ Запрещено увольнять работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его болезни (временной нетрудоспособности). Подтверждением болезни является больничный лист, выдаваемый районной поликлиникой.

✓ Запрещено увольнять работника, если он находится в отпуске.

✓ Запрещено увольнять беременных женщин (исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

При увольнении работника работодатель обязан произвести окончательный расчет. Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 Трудового кодекса РФ). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

Что делать, если работодатель предлагает написать заявление об увольнении по собственному желанию?

Если недобросовестный работодатель предлагает написать заявление об увольнении по собственному желанию, не соглашайтесь сразу на его требования и не бойтесь взять паузу «для обдумывания» ситуации. Такие действия руководства, как правило, рассчитаны на нерешительного молодого работника, не знающего свои права, которые зачастую завершаются успехом. Поэтому для начала рекомендуется серьезно обдумать сложившуюся ситуацию, понять, как лучше действовать в подобных обстоятельствах. Ты имеешь полное право обратиться за защитой своих прав:

- с письменным заявлением на имя руководителя организации-работодателя для выяснения причин, побудивших начальство предложить тебе уволиться. В течение месяца работодатель обязан письменно пояснить тебе свою позицию.

- с письменным заявлением в комиссию по трудовым спорам (если таковая имеется в организации); 15

- с письменной жалобой в трудовую инспекцию, прокуратуру и суд.

Как показывает обширная судебная практика, практика рассмотрения жалоб трудовыми инспекциями и прокуратурой, решительные и знающие свои права работники в подавляющем большинстве случаев успешно отстаивают свои права и в результате, если и уходят от недобросовестного работодателя, то получают, установленные трудовым законодательством выплаты и компенсацию морального вреда.

Важно знать!

1) Прежде чем подписывать какой бы то ни было документ – трудовой договор, должностную инструкцию, приказ работодателя, обязательно внимательно прочитай текст документа. Если ты не согласен с каким-либо пунктом или положением, ты имеешь право отказаться от подписания предложенного тебе документа.

2) Запрашивай у работодателя копии документов, касающихся твоей трудовой деятельности (копии приказов о приеме на работу, о переводе на

более высокую должность, о дисциплинарном взыскании или поощрении и др.) – формируй свое личное трудовое дело у себя дома. В случае какого-либо разбирательства или спора с работодателем эти документы могут тебе пригодиться.

3) Внимательно ознакомься с такими локальными правовыми актами работодателя, как Устав организации, Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор (соглашение между работниками и работодателем по социально-трудовым вопросам), Положение о порядке оплаты труда в организации, регулирующие права и обязанности работников и работодателя. **В указанных документах, как правило, устанавливаются дополнительные права и льготы сотрудникам организации, например, дополнительные дни оплачиваемого отпуска за стаж работы в организации или по случаю свадьбы работника, основания для выплаты премий и надбавок.** Кроме этого, в указанных документах ты найдешь установленный в организации распорядок рабочего дня, за какие дисциплинарные нарушения могут объявить замечание или выговор.

4) Заранее изучите специальные Интернет-ресурсы, содержащие «черные» списки недобросовестных работодателей, которые часто нарушают права работников (незаконное увольнение, невыплата заработной платы, отказ в оформлении трудовых договоров и др.).

5) Не соглашайтесь на оформление гражданско-правового договора, вместо трудового договора, поскольку трудовые отношения возникают на основании именно трудового договора, а вместе с ними и весь максимальный набор гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (например, оплата больничного листа, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и других).

Если возникнут вопросы, связанные с трудовыми отношениями, защитой нарушенных прав работников можно обратиться в «Центр содействия трудоустройству выпускников» нашего колледжа.

3. Программа сопровождения выпускников ГБПОУ КК «Новороссийский социально-педагогический колледж» «Первое рабочее место»

Паспорт программы.

Организация	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Новороссийский социально-педагогический колледж»		
Наименование программы	Программа сопровождения выпускников колледжа «Первое рабочее место»		
Разработчик программы	Педагогический коллектив ГБПОУ КК НСПК		
Цель программы	Объединение усилий коллектива педагогического колледжа, работодателей и студентов для успешной адаптации выпускников в образовательных организациях.		
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение проблем адаптации выпускников колледжа в образовательных учреждениях. 2. Разработка модели научно-методического и организационно-педагогического сопровождения профессиональной адаптации с работодателями. 3. Изучение затруднений педагогических работников общеобразовательных учреждений по реализации ФГОС НОО для корректировки образовательного процесса колледжа. 4. Проведение индивидуальной работы с выпускниками и работодателями. 5. Мониторинг адаптации студентов на первом рабочем месте. 		
Сроки и этапы реализации программы проекта	Этапы реализации программы	Наименование этапа реализации программы	Сроки реализации
	1 этап	Подготовительный этап	2015-2016 учебный год
	2 этап	Этап внедрения	2016-2017 учебный год
	3 этап	Этап реализации	
Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка модели научно-методического и организационно-педагогического сопровождения трудоустройства выпускников; – Оптимизация процесса адаптации выпускников на первых рабочих местах. 		
Значимость реализации	<u>Теоретическая значимость:</u> Результаты исследования могут быть использованы		

программы	<p>преподавателями колледжа при освоении профессиональных дисциплин, междисциплинарных курсов и профессиональных модулей.</p> <p style="text-align: center;"><u>Практическая значимость:</u></p> <p>Создание научно-методического, организационно-педагогического, нормативно-правового, информационного сопровождения адаптации выпускников колледжа на первом рабочем месте.</p> <p style="text-align: center;"><u>Социальная значимость</u></p> <p>Повышение статуса педагогического колледжа в образовательном пространстве региона, укрепление корпоративного единства педагогического сообщества.</p>
-----------	---

Этапы реализации программы сопровождения молодых специалистов, выпускников колледжа «Первое рабочее место».

Направление	Мероприятие	Сроки	Ответственный за проведение	Результат
<u>Подготовительный этап (2015-2016 учебный год)</u>				
<u>Задачи:</u>				
<ul style="list-style-type: none"> – Анализ затруднений, выявление противоречий в выборе работы по специальности. – Обоснование актуальности создания программы. – Анализ научно-методической литературы, инновационного педагогического опыта. – Разработка программы сопровождения молодых специалистов, выпускников колледжа. 				
Изучение теоретических основ профессионального самоопределения студентов	Исследование проблемы профессионального самоопределения студентов в научно-методической литературе, интернет ресурсах.	Октябрь 2015 г	Руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК, кураторы выпускных групп	Выступления на педагогическом совете
	Изучение инновационного педагогического	сентябрь-ноябрь	Руководитель Центра профессиональн	Аналитическая справка

	опыта по сопровождению профессионального самоопределения выпускников	2015 г	ой ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК	
Исследование рынка труда	Мониторинг обеспеченности образовательных организаций г. Новороссийска и Краснодарского края квалифицированными педагогическими кадрами	ежегодно	Руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК	Процедура и критерии мониторинга.
	Размещение информации о вакантных местах для выпускников на сайте колледжа	Март – май ежегодно	Руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК	Распределение выпускников
Расширение банка вакансий для выпускников колледжа	Цикл встреч с администрацией и педагогами образовательных учреждений в период прохождения практики. Анализ трудовой мобильности выпускников колледжа.	1 раза в год (февраль, март)	Заместитель директора по УПР, руководители практики, руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК	Встречи с администрацией образовательных учреждений Приказ по итогам проведения
Изучение затруднений молодых педагогических работников образователь-	Изучение затруднений молодых специалистов в организации образовательного процесса, в	Октябрь-декабрь 2015 г	Заведующая практикой, руководители практики	Анализ затруднений выпускников, работающих по специальности

ных организаций	методической деятельности, работе с документации.			
	Создание информационной системы поддержки трудоустройства молодых специалистов.	в течение года	Руководитель Центра профессиональ- ной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК	Банк вакансий
Создание условий для реализации индивидуаль- ной траектории обучения	Заключение договоров о социальном партнерстве с управлениями образования и муниципальными образовательны- ми учреждениями	По мере необходимос- ти	Заместитель директора по УПР	
	Удовлетворение индивидуальных заявок работодателей по подбору педагогических кадров.	В течение учебного года	Заместитель директора по УПР, ПЦК педагогике и психологии	Профессиональн ое ориентирование студентов
	Реализация программы учебной дисциплины «Введение в специальность»	В течение учебного года	заместитель директора по УР, преподаватель дисциплины	Профессио- нальное ориентирование студентов 1 курсов
Обобщение инновационного педагогического опыта по сопровожде- нию профессиона- льного	Участие в научно- практических конференциях, семинарах, совещаниях, конкурсах, олимпиадах	В течение года	Заместители директора по УПР, руководитель Центра профессио- нальной ориентации и	Публикации, статьи, методические разработки, презентации

становления выпускников	разного уровня и публикации (по приглашению) с обобщением инновационного педагогического опыта.		содействия трудоустройству выпускников НСПК	
<u>Этап внедрения программы сопровождения молодых специалистов, выпускников колледжа</u>				
<u>Задачи:</u>				
<ul style="list-style-type: none"> – Обеспечение условий для реализации программы; – Разработка диагностических, дидактических, методических материалов по реализации программы; – Реализация содержательной части программы. 				
Реализация программы сопровождения молодых специалистов, выпускников колледжа	Проведение заседаний, консультационной работы, контроль за реализацией программы.	Сентябрь – май	Руководитель службы	Анализ работы, распоряжения, приказы, рекомендации, предложения, планы.
Мониторинг трудоустройства выпускников колледжа	Интервьюирование выпускников	сентябрь	Руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК, кураторы выпускных групп	Анализ затруднений в профессиональной деятельности выпускников.
	Закрепление наставников за трудоустроенными по профилю специальности выпускниками	сентябрь		

	Работа консультационно-методической службы колледжа. Оказание методической помощи выпускникам	В течение года	Члены консультационно-методической службы	Консультационные услуги
Создание клуба выпускников.	Разработка положения о клубе выпускников	Ноябрь-декабрь 2016	Руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК, заместитель директора по УПР	Положение о клубе
	Регистрация участников клуба на сайте колледжа	постоянно	Руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК	Оформление страницы сайта колледжа
	Проведение заседания клуба	октябрь, март	Служба содействию трудоустройству	Публикации в СМИ Информация на официальном сайте колледжа
Реализация проекта «Моя будущая карьера»	Разработка положения о конкурсе проекта «Моя будущая карьера»	Январь 2016	Заместитель директора по УПР	Выступления выпускников
	Конкурс проектов студентов выпускных групп «Моя будущая	Февраль ежегодно	Руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия	Приказ по итогам конкурса

	карьера»		трудоустройству выпускников НСПК	
	Проведение мероприятия «День карьеры» для студентов выпускных групп по итогам производственной (преддипломной) практики	апрель, май	Заместитель директора по УПР, кураторы выпускных групп	Портфолио (на бумажном носителе, web-портфолио)
	Составление резюме. Подготовка к собеседованию с работодателем.	Цикл занятий	Преподаватели психологии	Сборник материалов по итогам проведения мероприятия
Проведение тематических и проблемных семинаров, конференций, конкурсов.	Проведение конкурса профессионального мастерства «шаг в профессию»	февраль ежегодно	Заместитель директора по УПР, председатели УМО	Публикации
	Проведение общественной презентации выпускников с привлечением потенциальных работодателей	ежегодно	Заместитель директора по УПР	Мероприятие с участием работодателей
	Проведение для студентов выпускных групп выездных семинаров-практикумов в образовательных учреждениях.	ежегодно	Классные руководители, заместитель директора по УПР	База данных по трудоустройству выпускников колледжа
	Проведение выездных семинаров-	По плану работы	Заместитель директора по	Приказ по итогам

	практикумов в образовательные учреждения города.	колледжа	УПР	семинаров
<u>Аналитический этап</u>				
<u>Задачи:</u>				
<ul style="list-style-type: none"> – Оценка эффективности реализации программы – Обобщение и распространение инновационного педагогического опыта по сопровождению профессиональной карьеры выпускников 				
Деятельность службы содействия трудоустройству по сопровождению профессиональной карьеры выпускников	Проведение заседаний, консультационная работа, контроль за реализацией программы, трудоустройство выпускников	По плану работы колледжа	Руководитель службы	Анализ работы, распоряжения, приказы, рекомендации, предложения, планы
Реализация программы сопровождения молодых специалистов, выпускников колледжа «Первое рабочее место»	Анализ клуба выпускников	ежегодно	Руководитель клуба, заместитель директора по УПР	Аналитическая справка
	Анализ работы консультационно-методической службы	ежегодно	Члены консультационно-методической службы	
	Анализ мероприятий, проведенных совместно с работодателями	ежегодно	Заместитель директора по УПР, заведующая практикой	Приказ о выездных семинарах практикумов для студентов выпускных групп в образовательных учреждениях города Курска
	Анализ участия выпускников в жизни колледжа	ежегодно	Заместитель директора по УПР, заведующая практикой,	Аналитическая справка

			кураторы	
	Мониторинг и оценка эффективности реализации проекта «Моя будущая карьера»	Март 2018 г.	Заместитель директора по УПР, заведующая практикой	Аналитическая справка
Размещение информации о реализации программы в средствах массовой информации	Подготовка материалов для размещения на сайте колледжа	Ежемесячно	Заместитель директора по УПР, заведующая практикой, руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК	Оформление сайта колледжа
	Подготовка публикаций с обобщением инновационного педагогического опыта по сопровождению профессиональной карьеры выпускников	По плану работы колледжа	Заместитель директора по УПР, заведующая практикой, руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК	Публикации в средствах массовой информации
Обобщение инновационного педагогического опыта по сопровождению профессиональной карьеры выпускников	Разработка методических рекомендаций для преподавателей по организации профессионально — ориентированного подхода в	май 2018	Заместитель директора по УПР, заведующая практикой, руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия	Методические рекомендации для преподавателей

	обучении		трудоустройству выпускников НСПК	
	Построение обобщенной модели сопровождения профессионального становления выпускников.	апрель 2018	Заместитель директора по УПР, заведующая практикой, руководитель Центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников НСПК	Выступление на педагогическом совете

Содержание

Введение.....	3
1. Исследование проблемы профессионального самоопределения студентов системы среднего профессионального образования.....	4
2. Права молодежи в трудовых отношениях.....	10
3. Программа сопровождения выпускников ГБПОУ КК «Новороссийский социально-педагогический колледж» «Первое рабочее место».....	20