

**Збірник законодавчо-нормативних документів
з професійної орієнтації в Україні**

З М І С Т

Про політику в галузі зайнятості (Конвенція 122 МОП).....	
Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості (Рекомендація 122 МОП).....	
Рекомендація щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку (Рекомендація 136 МОП).....	
Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (Конвенція 142 МОП).....	
Рекомендація щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у галузі розвитку людських ресурсів (Рекомендація 150 МОП).....	
Концепція державної системи професійної орієнтації населення.....	
Положення про організацію професійної орієнтації населення.....	
Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”	
Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається.....	
Рекомендації щодо основних напрямів та змісту профорієнтаційної роботи в державній службі зайнятості.....	
Закон України “Про професійно-технічну освіту”.....	
Концепція професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення.....	
Положення про професійно-технічний навчальний заклад.....	
Положення про ступеневу професійно-технічну освіту.....	
Положення про організацію професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки вивільнюваних працівників і незайнятого населення.....	
Положення про навчальний заклад державної служби зайнятості.....	
Закон України “Про зайнятість населення”.....	
Закон України “Про оплату праці”.....	
Положення про спеціалізовану молодіжну службу “Молодіжна біржа праці”.....	

КОНВЕНЦІЯ ПРО ПОЛІТИКУ В ГАЛУЗІ ЗАЙНЯТОСТІ (витяг)

Стаття 1

1. З метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний Член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості.

2. Ця політика має на меті забезпечувати, щоб:

- 1) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;
- 2) така робота була якомога продуктивнішою;
- 3) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного трудівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від ... походження.

3. Ця політика враховує належним чином стадію і рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями, і вона здійснюється за допомогою методів, що відповідають національним умовам та практиці.

Стаття 2

За допомогою методів, котрі відповідають національним умовам, і в тій мірі, в якій дають змогу ці умови, кожний Член Організації:

- 1) визначає і періодично переглядає в межах координованої економічної та соціальної політики заходи, яких треба вжити для досягнення цілей, зазначених у статті 1;
- 2) вдається до таких кроків, які можуть бути потрібні для застосування цих заходів, вводячи до них, у тих випадках, коли це доцільно, розроблення програм.

Рекомендація 122 МОП

РЕКОМЕНДАЦІЯ ЩОДО ПОЛІТИКИ В ГАЛУЗІ ЗАЙНЯТОСТІ (витяг)

1. Мета політики в галузі зайнятості

1.1. З метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний Член Організації повинен проголосити й здійснювати як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості.

1.2. Ця політика має на меті забезпечувати, щоб:

- а) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;
- б) така робота була якомога продуктивнішою;
- в) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного трудівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний...

1.3. Ця політика має враховувати належним чином стадію і рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями, і повинна здійснюватися за допомогою методів, що відповідають національним умовам та практиці.

II. Загальні засади політики в галузі зайнятості

2. Цілі політики зайнятості повинні бути ясно й публічно визначені, по зможі, у вигляді контрольних цифр у галузі економічного розвитку та зайнятості.

4.1. Політика в галузі зайнятості має ґрунтуватися на аналітичних дослідженнях наявних і майбутніх масштабів та розподілу робочої сили, зайнятості, безробіття і неповної зайнятості.

4.2. Достатні ресурси має бути виділено для збору статистичних даних, підготовки аналітичних досліджень та поширення одержаних результатів.

5.1. Кожний Член Організації повинен визначати важливість накопичення засобів виробництва та розвитку повною мірою здібностей людей, наприклад за допомогою освіти, професійного орієнтування і професійного навчання, охорони здоров'я та забезпечення житлом, і повинен забезпечити й підтримувати відповідну рівновагу між витратами, здійснюваними для цих різних цілей.

5.2. Кожний Член Організації повинен вживати потрібних заходів для того, щоб допомагати трудівникам, серед них молоді й іншим особам, котрі вперше вступають до складу робочої сили, знаходити підхожу і продуктивну роботу та пристосовуватись до мінливих потреб економіки.

6.1. Політика в галузі зайнятості має координуватися із загальною економічною та соціальною політикою, охоплюючи економічне планування чи складання програм у країнах, де вони застосовуються як засіб здійснення політики, і повинні проводитися в межах цієї загальної політики.

III. Загальні й спеціальні заходи з питань політики в галузі зайнятості

Загальні міркування

8. Проблеми зайнятості, що виникають внаслідок коливань рівня економічної активності або структурних змін і особливо внаслідок недостатнього рівня активності, слід вирішувати за допомогою:

1) загальних заходів економічної політики;

2) спеціальних заходів, безпосередньо пов'язаних із зайнятістю окремих трудівників або категорій трудівників.

9. Вибір відповідних заходів і час проведення їх мають ґрунтуватися на ретельному вивченні причин безробіття з метою встановлення відмінності між окремими видами безробіття.

Загальні заходи: Довготермінові

10. Загальні економічні заходи мають сприяти безперервному зростанню економіки за розумної міри стабільності, що створює найкращі умови для успішного здійснення спеціальних заходів у галузі зайнятості.

Загальні заходи: Короткотермінові

11.1. Треба передбачати і вживати заходів короткотермінового плану щодо запобігання виникненню широкого безробіття чи неповної зайнятості, пов'язаної з недостатнім рівнем економічної активності, а також щодо нейтралізації інфляційного тиску, пов'язаного з відсутністю рівноваги на ринку зайнятості.

Спеціальні заходи

12. Треба передбачати і вживати заходів щодо усунення сезонних коливань зайнятості.

13.1. Треба передбачати і вживати заходів щодо запобігання виникненню та зростанню безробіття чи неповної зайнятості внаслідок структурних змін...

13.3. Заходи щодо пристосування до структурних змін повинні мати дві мети:

1) отримати найбільшу користь від економічного й технічного прогресу;

2) захистити від фінансового або іншого тягаря групи населення чи окремих осіб, зайнятість яких було зачеплено структурними змінами.

14.1. З цією метою і щоб уникнути затримки у заповненні вакансій, яка спричиняє скорочення виробництва, Члени Організації повинні розробити і в достатній мірі фінансувати програми надання допомоги трудівникам у справі знаходження нової роботи та пристосування до неї.

14.2. Такі програми мають охоплювати:

- 1) організацію діяльності ефективних служб працевлаштування;
 - 2) забезпечення чи сприяння забезпеченню можливостей для навчання і перенавчання, котрі дали б змогу трудівникам набути кваліфікації, потрібної для довгочасної зайнятості в професіях, що розвиваються...
15. Має надаватися пріоритет заходам, спрямованим на вирішення серйозної, а в деяких країнах – наростаючої проблеми безробіття серед молоді.

Пропозиції щодо методів застосування

1. Загальні та спеціальні заходи з питань політики в галузі зайнятості

1. 1) Кожний Член Організації повинен:

а) постійно проводити дослідження з питань чисельності робочої сили та її розподілу, характеру й масштабів безробіття і неповної зайнятості та наявних у цьому плані тенденцій, охоплюючи по змозі аналіз:

- розподіл робочої сили за віком, статтю, професіями, кваліфікацією, районами та галузями; ймовірних майбутніх тенденцій у кожній з цих категорій; впливу демографічних факторів, особливо в країнах, що розвиваються, з високим темпом зростання населення, і технічного прогресу на ці тенденції;
- можливостей продуктивної зайнятості в даний час та в різний час у майбутньому в різних галузях економіки, районах і професіях, з урахуванням передбачуваних змін у попиті та продуктивності праці;

б) докласти енергійних зусиль з метою здобуття вірогідніших статистичних даних, потрібних для таких досліджень, особливо шляхом проведення переписів та вибіркового обстеження;

в) організувати й заохочувати збір та аналіз поточних показників економічної активності, а також вивчення тенденцій у розвитку нової техніки ... з тим, щоб, зокрема, відрізнити короточасні коливання від довгочасних структурних змін;

г) складати короткотермінові прогнози щодо зайнятості, неповної зайнятості і безробіття, достатньо завчасно та з достатніми подробицями, щоб забезпечити основу для негайних дій, спрямованих на запобігання безробіттю або усунення безробіття чи нестачі робочої сили;

д) проводити й заохочувати дослідження щодо методів і наслідків проведення політики в галузі зайнятості в інших країнах.

Рекомендація 136 МОП

РЕКОМЕНДАЦІЯ ЩОДО СПЕЦІАЛЬНИХ ПРОГРАМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПІДГОТОВКИ МОЛОДІ В ЦІЛЯХ РОЗВИТКУ

1. Характер спеціальних програм

1.1. Ця рекомендація застосовується до спеціальних програм, які мають за мету дати молоді можливість брати участь у діяльності, спрямованій на економічний та соціальний розвиток її країни і здобути освіту, кваліфікацію та досвід, котрі полегшують їй подальшу економічну діяльність протягом тривалого часу і допоможуть їй залученню в життя суспільства.

2. Відповідно до мети цієї Рекомендації спеціальними програмами можуть вважатися:

- 2.1. програми, які відповідають потребам у галузі зайнятості та навчання молоді, ще незадоволеним наявними національними програмами освіти чи професійного навчання або нормальними можливостями на ринку зайнятості;
- 2.2. програми, котрі дають молоді, особливо безробітній молоді, яка має освіту чи технічну кваліфікацію, потрібні суспільству в цілях розвитку, особливо в галузях економічній, соціальній, освіти або охорони здоров'я, можливість використовувати її кваліфікацію на благо суспільства.

11. Загальні засади

- 3.1. Спеціальні програми повинні розроблятися в рамках національних планів розвитку, де такі є, і повинні, зокрема, повністю пов'язуватися з планами й програмами в галузі людських ресурсів, спрямованими на здійснення цілковитої і продуктивної зайнятості, а також з регулярними програмами освіти й навчання молоді.
- 3.2. Спеціальні програми повинні мати тимчасовий характер і бути розраховані на задоволення поточних та невідкладних економічних і соціальних потреб. Вони не повинні ні дублювати, ні завдавати шкоди іншим заходам економічної політики чи здійсненню регулярних програм освіти і професійно-технічного навчання, ні розглядатися як можлива заміна для таких заходів і таких регулярних програм.
- 3.4. Спеціальні програми мають забезпечувати учасникам, у разі потреби, принаймі мінімальний рівень освіти.
4. Неодмінні елементи будь-якої спеціальної програми повинні містити захист людської гідності і розвиток особистості та почуття особистої і суспільної відповідальності.
6. Мета і завдання кожної спеціальної програми, а також категорії учасників повинні чітко визначитися компетентним органом влади і повинні підлягати періодичному переглядові у світлі набутого досвіду.

Конвенція 142 МОП

ПРО ПРОФЕСІЙНУ ОРІЄНТАЦІЮ ТА ПРОФЕСІЙНУ ПІДГОТОВКУ В ГАЛУЗІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ (витяг)

Стаття 1

1. Кожний Член Організації ухвалює та розвиває всебічні й скоординовані політику і програми професійної орієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язані з зайнятістю, зокрема через державні служби зайнятості.
2. Ці політика і програми належним чином враховують:
- а) потреби, можливості та проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні;
 - б) стадію та рівень економічного, соціального і культурного розвитку;
 - в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями.
3. Ці політика і програми здійснюються за допомогою методів, що відповідають національним умовам.
4. Ці політика і програми призначені для підвищення здатності окремої особи усвідомлювати та, індивідуально чи колективно, справляти вплив на виробниче й соціальне середовище.
5. Ці політика й програми стимулюють і дають змогу всім особам, на основі рівності і без будь-якої дискримінації, розвивати й застосовувати свої здібності до праці у власних інтересах та відповідно до своїх прагнень, враховуючи потреби суспільства.

Стаття 2

З вищезазначеною метою кожний Член Організації розробляє і вдосконалює відкриті, гнучкі і такі, що доповнюють одна одну, системи загальної та професійно-технічної освіти, шкільної і

професійної орієнтації та професійної підготовки, незалежно від того, здійснюється така діяльність у системі формальної освіти чи поза нею.

Стаття 3

1. Кожний Член Організації поступово розширює свої системи професійної орієнтації і системи постійної інформації щодо зайнятості, з метою забезпечення того, щоб всебічна інформація та якомога ширша орієнтація були доступні дітям, молодим людям і дорослим, враховуючи відповідні програми для осіб з фізичними й розумовими вадами.
2. Така інформація та орієнтація охоплюють вибір професії, професійну підготовку і пов'язані з нею можливості освіти, становище й перспективи у галузі зайнятості, перспективи просування по роботі, умови праці, безпеку та гігієну праці, а також інші аспекти трудового життя в різних галузях економічної, соціальної і культурної діяльності та на всіх рівнях відповідальності.
3. Ця інформація та орієнтація доповнюються інформацією щодо загальних аспектів колективних угод і прав та обов'язків усіх зацікавлених сторін відповідно до трудового законодавства; ця інформація надається згідно з національним законодавством і практикою, враховуючи відповідні функції та завдання зацікавлених організацій трудівників і підприємців.

Стаття 4

Кожний Член Організації поступово розширює, пристосовує і гармонізує свої системи професійної підготовки з тим, щоб вони відповідали потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їхнього життя, у всіх секторах економіки, у всіх галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності.

Стаття 5

Політика та програми професійної орієнтації і професійної підготовки підготовлюються та здійснюються у співробітництві з організаціями підприємців і трудівників, та, - коли потрібно і відповідно до національного законодавства та практики – з іншими зацікавленими органами.

Рекомендація 150 МОП

РЕКОМЕНДАЦІЯ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ У ГАЛУЗІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ (витяг)

1. Загальні положення

1. Ця Рекомендація застосовується до професійної орієнтації та підготовки юнаків і дорослих в усіх галузях економічного, соціального і культурного життя та на всіх рівнях професійної кваліфікації і відповідальності.
2. Відповідно до мети цієї Рекомендації окреслення термінів “Орієнтація” та “підготовка” терміном “професійна” означає, що орієнтацію і підготовку спрямовано на визначення й розвиток здібностей людини до продуктивного і такого, що її задовольняє, трудового життя та, разом з різними формами освіти, на розвиток здатності окремої особи усвідомлювати і, індивідуально чи колективно, справляти вплив на умови праці й на соціальне середовище.

II. Політика та програми

4. 1) Держави-Члени повинні ухвалювати й розвивати всебічні і скоординовані політику та програми професійної орієнтації і професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби працевлаштування.
- 2) Ця політика і програми мають належним чином враховувати:

- потреби, можливості та проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні;

- стадію і рівень економічного, соціального й культурного розвитку;
- взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями.

3) Ці політика і програми мають здійснюватися за допомогою методів, що відповідають національним умовам.

4) Ці політика і програми мають стимулювати і давати змогу всім особам, на основі рівності й без будь якої б то не було дискримінації, розвивати й застосовувати свої здібності до праці у своїх власних інтересах і відповідно до своїх прагнень, враховуючи потреби суспільства.

5) Такі політика і програми мають заохочувати підприємства брати на себе відповідальність за підготовку трудівників на виробництві...

б) Такі політика і програми мають ставити за мету:

- забезпечення вступу на таку продуктивну роботу, в тому числі роботу за власний рахунок, яка відповідає індивідуальним здібностям і прагненням, і сприяння професійній мобільності;

- сприяння й розвиток творчості, динамізму та ініціативи з метою збереження або підвищення ефективності праці;

- захист трудівників від безробіття чи іншої втрати доходу або здатності заробляти внаслідок відсутності попиту на працівників їхньої кваліфікації, а також неповної зайнятості;

- захист трудівників від фізичного або розумового напруження на робочому місці;

- захист трудівників від небезпек на робочому місці шляхом високого рівня навчання правил техніки безпеки й гігієни праці, як складової частини підготовки осіб будь-якої професії або фаху;

- подання допомоги трудівникам в їхньому прагненні до отримання задоволення від роботи, до особистих досягнень і самовиявлення; та до поліпшення їхньої долі власними силами для поліпшення якості або зміни характеру свого внеску в економіку;

- забезпечення соціального, культурного й економічного прогресу та постійного пристосування до змін за участі всіх зацікавлених сторін у перегляді професійних вимог;

- забезпечення повної участі всіх груп суспільства у процесі розвитку і в розподілі пов'язаних із ним переваг.

5. 1) Відповідно до вищезазначеної мети Держави-Члени повинні розробляти і вдосконалювати відкриті, гнучкі й такі, що доповнюють одна одну, системи загальної та професійно-технічної освіти, шкільної і професійної орієнтації та професійної підготовки, незалежно від того, здійснюється така діяльність у системі формальної освіти чи поза нею.

2) Держави-Члени повинні, зокрема, прагнути:

- до забезпечення всім трудівникам рівного доступу до професійної орієнтації та професійної підготовки;

- до забезпечення на постійній основі широкої і реалістичної професійної орієнтації для різних груп населення в усіх галузях економічної діяльності;

- до розроблення всебічних систем професійної підготовки, котрі охоплюють усі аспекти продуктивної праці в усіх галузях економічної діяльності;

- до полегшення переходу з одного виду професійної підготовки до іншого в межах різних професій і секторів економічної діяльності та між ними, а також різними рівнями відповідальності;

- до узгодження професійної підготовки для одного сектора економіки або галузі економічної діяльності з професійною підготовкою для інших секторів або галузей;

- до створення структури систематичної професійної підготовки в усіх галузях економічної діяльності та для всіх видів робіт і всіх рівнів кваліфікації та відповідальності;

- до надання всім трудівникам реальних можливостей для поновлення освіти на рівні, що враховує їхній професійний досвід;

- до встановлення тісного співробітництва й координації між професійною орієнтацією і професійною підготовкою, які проводяться поза шкільною системою, з одного боку, та орієнтацією в галузі освіти і шкільною системою, з другого боку;
- до створення умов, котрі дають змогу працівникам доповнювати їхню професійну підготовку підготовкою в галузі профспілкової діяльності, яка проводиться їхніми представницькими організаціями;
- до проведення досліджень та пристосування адміністративних порядків і методів, потрібних для здійснення програм професійної орієнтації та професійної підготовки.

6. Політика і програми професійної орієнтації та професійної підготовки повинні:

- координуватися з політикою основними програмами соціального та економічного розвитку, такими, як програми розширення можливостей зайнятості, соціальної інтеграції, сільського розвитку, розвитку ремесел і промисловості, пристосування методів та організації праці до людських потреб і поліпшення умов праці;
- враховувати міжнародну економічну й технічну взаємодію та співробітництво;
- підлягати періодичному переглядові у зв'язку з поточним і плановим соціальним та економічним розвитком;
- розвивати діяльність, яка стимулює трудівників робити свій внесок у справу поліпшення міжнародних відносин;
- сприяти кращому розумінню технічних, наукових, економічних, соціальних і культурних питань;
- створювати й розвивати відповідну інфраструктуру для забезпечення належної підготовки, враховуючи найважливіші норми промислової гігієни й безпеки.

III. Професійна орієнтація

7. 1) Держави-Члени повинні поступово розширювати свої системи професійної орієнтації та системи постійної інформації щодо зайнятості, з метою забезпечення того, щоб усебічна інформація і якнайширша орієнтація були доступні дітям, юнакам та дорослим, в тому числі відповідні програми для осіб з фізичними й розумовими вадами.

2) Така інформація і орієнтація мають охоплювати вибір професії, професійну підготовку та пов'язані з нею можливості освіти, становище й перспективи галузі зайнятості, перспективи просування по роботі, умови праці, безпеку та гігієну праці, а також інші аспекти трудового життя в різних галузях економічної, соціальної і культурної діяльності та на всіх рівнях відповідальності.

3) Така інформація і орієнтація мають доповнюватися інформацією щодо загальних аспектів колективних угод, прав та обов'язків усіх зацікавлених сторін відповідно до трудового законодавства...

8. 1) Основними цілями програми професійної орієнтації мають бути:

- надання дітям і юнакам, які ще не стали до лав робочої сили, основи для вибору виду освіти або професійної підготовки з урахуванням їхніх нахилів, здібностей та інтересів, а також можливостей зайнятості;
- сприяння особам, охопленим програмами освіти і професійної підготовки, в отриманні від цих програм максимальної користі та в підготовці їх або до здобування додаткової освіти чи професійної підготовки або до вступу на роботу і до продовження освіти і підготовки, як тільки і коли це знадобиться протягом їхнього трудового життя;
- сприяння особам, котрі стають до лав робочої сили і прагнуть переіменити свою трудову діяльність або є безробітними, у виборі професії та здобутті відповідної професійної освіти і підготовки;
- інформування трудівників щодо можливостей розширення рамок їхнього професійного розвитку, підвищення рівня компетенції, заробітків і становища, щодо вимог у галузі навчання та професійної підготовки і щодо наявних практичних засобів для цієї мети;

- розвиток суспільного розуміння того внеску різних секторів економіки галузей економічної діяльності – беручи й сектори та галузі, що традиційно не мають популярності – який вони роблять і можуть зробити у справу загального розвитку та розширення можливостей зайнятості;
- сприяння установам, котрі беруть участь у здійсненні цієї діяльності, в наданні інформації про ефективність окремих програм підготовки, як складової частини професійної орієнтації.

2) Держави-Члени повинні забезпечити, щоб такі програми були сумісні з правом на вільний вибір роду занять і на можливості справедливого просування по роботі, а також з правом на освіту.

9. Розширюючи охоплення своїх систем професійної орієнтації, Держави-Члени повинні приділяти особливу увагу:

- наданню допомоги дітям і підліткам в досягненні правильного розуміння цінності та значення праці, а також світу праці, і в ознайомленні з умовами праці в якомога ширшому колі професій, з урахуванням можливостей зайнятості та кар'єри, котрі можуть відкриватися перед ними, а також з вимогами, які ставляться до бажаючих скористатися цими можливостями;
- наданню дорослим особам, котрі мають роботу, в тому числі роботу за власний рахунок, інформації щодо тих тенденцій і завдань розвитку, які їх стосуються, і, зокрема, щодо впливу соціальних, технічних та економічних змін на їхню сферу діяльності;
- надання безробітним і частково безробітним особам усієї потрібної інформації та орієнтації щодо можливостей знаходження роботи або поліпшення їхнього працевлаштування і наявних для цієї мети засобів;
- поданню особам, які мають особливі труднощі щодо освіти, професійної підготовки або зайнятості, допомоги для їх подолання в рамках загальних заходів, спрямованих на досягнення соціального прогресу.

10. 1) Мають бути доступні як програми колективної професійної орієнтації – а саме, розповсюдження фактичного матеріалу та надання консультацій групам людей, котрі мають аналогічні професійні потреби, - так і індивідуальні консультації.

2) Індивідуальні консультації мають надаватися, зокрема, юнакам і дорослим, які потребують особливої допомоги при визначенні їхніх професійних нахилів, здібностей та інтересів, при оцінці можливостей освіти, професійної підготовки і зайнятості, що можуть для них бути, та при виборі виду освіти, професійної підготовки або зайнятості.

3) Індивідуальні консультації та, у відповідних випадках, діяльність у галузі колективної професійної орієнтації мають враховувати специфічні потреби окремих осіб в інформації і підтримці, особливо осіб з фізичними й розумовими вадами, а також осіб, що перебувають у невідповідному становищі з соціального та освітнього погляду. Сюди можуть входити навчальні заняття з пошуків і оцінки інформації та з прийняття рішень, а також вправи щодо відбору з широкою гами професій і завдань з метою розвитку здатності зробити вибір, що ґрунтується на інформації. Треба завжди мати на увазі право кожної особи на власний вибір, що ґрунтується на всебічній інформації, яка має до цього відношення.

4) Індивідуальні консультації мають, у разі потреби, доповнюватися наданням порад щодо способів виправлення становища і щодо іншої подібної такої допомоги, яка може бути корисна для професійного пристосування.

11. Держави-Члени, програми професійної орієнтації яких перебувають на початкових стадіях розвитку, повинні, насамперед, прагнути:

- до привертання уваги юнаків до важливості вибору загальної та професійної освіти, повною мірою враховуючи існуючі перспективи зайнятості і напрями економічного й соціального розвитку, а також їхні особисті нахили й інтереси;
- до надання сприяння тим групам населення, які потребують допомоги для подолання традиційних перешкод у вільному виборі освіти, професійної підготовки або роду занять;
- до задоволення потреб осіб з особливими здібностями у тих сферах діяльності, що мають першорядне значення.

12. У своїх програмах професійної орієнтації Держави-Члени повинні повністю використовувати всі наявні можливості та засоби інформації для досягнення щонайефективнішого зв'язку з різними зацікавленими групами населення.

13. 1) Там, де це може бути застосовано, відповідні тести на здібності й нахили, до яких належать як фізіологічні, так і психологічні властивості, а також інші види екзаменів мають бути доступні для використання в професійній орієнтації відповідно до потреб окремих випадків.

2) Такі тести й інші види екзаменів мають застосовуватися лише за згодою особи, яка прагне дістати орієнтацію, і в поєднанні з іншими методами виявлення особистих якостей; їх мають проводити тільки фахівці.

3) Результати, одержувані в результаті таких тестів та інших видів екзаменів, не повинні передаватися третій особі без попередньої згоди з боку екзаменованої особи.

14. 1) У разі застосування в професійній орієнтації тестів та інших видів екзаменів, вони мають бути уніфіковані за віковою ознакою, за групами населення й рівнем культури і відповідати конкретній меті, для якої вони застосовуються.

2) Має бути постійна програма щодо розроблення й перегляду норм через регулярні проміжки часу, таких тестів та інших видів екзаменів для врахування умов і способу життя, які змінюються.

IV. Професійна підготовка

A. Загальні положення

15. 1) Держави-Члени повинні поступово розширювати, пристосовувати й гармонізувати системи професійної підготовки у своїх країнах для того, щоб вони відповідали потребам юнаків і дорослих у здобуванні професійної підготовки протягом усього їхнього життя, в усіх секторах економіки, в галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності.

2) При цьому вони мають приділяти особливу увагу:

- наданню можливостей просування по роботі, що повинні бути відкриті, за наявних умов, для осіб, які мають бажання і здатність піднятися на вищий щабель кваліфікації та відповідальності;
- поліпшенню професійної підготовки в секторах економіки і галузях економічної діяльності, в яких професійна підготовка є здебільшого не систематичною і в яких переважають економічно застарілі техніка й методи;
- наданню професійної підготовки групам населення, котрим у минулому не приділялося достатньо уваги, зокрема групам, що перебувають у невідгідному становищі з соціального або економічного погляду;
- ефективній координації загальної освіти і професійної підготовки, викладання теорії і практичних занять, початкової та подальшої підготовки.

3) Програми професійної підготовки мають розроблятися таким чином, щоб сприяти повній зайнятості та розвитку здібностей кожної особи.

16. Програми професійної підготовки за окремими професіями та галузями економічної діяльності має бети, в разі потреби, організовано за прогресуючими етапами, які в цілому забезпечують задовільні можливості для:

- початкової підготовки для юнаків і дорослих, які мають невеликий трудовий досвід або зовсім його не мають;
- подальшої підготовки, яка повинна дати змогу особам, що мають роботу:
 - підвищити свою компетенцію в роботі, розширити коло операцій, які вони можуть виконувати, перейти на роботу вищого рівня або дістати просування по роботі;
 - поповнити свої знання і кваліфікацію у світлі досягнень у даній професії;
- перепідготовки, щоб дати можливість дорослим здобути нову кваліфікацію для роботи в іншій галузі професійної діяльності;
- такої подальшої освіти, яка є конче потрібною для доповнення підготовки;
- підготовки в галузі техніки безпеки та гігієни праці на робочому місці, особливо для юнаків і дорослих, які не мають великого трудового досвіду;

- отримання інформації про права та обов'язки на робочому місці, в тому числі про режими соціального забезпечення.

17. 1) Слід докласти всіляких зусиль для розвитку і повного використання, у разі потреби за допомогою державного фінансування, існуючих та потенційних можливостей професійної підготовки, разом з ресурсами підприємств, для того, щоб були програми професійної підготовки.

2) Під час проведення професійної підготовки слід використовувати, у разі потреби, засоби масової інформації, пересувні центри навчання, курси заочного навчання та інші засоби самоосвіти.

18. Програми початкової підготовки для юнаків, які мають невеликий трудовий досвід або зовсім його не мають, повинні містити, зокрема:

- загальну освіту, скоординовану з практичною підготовкою і з відповідним теоретичним навчанням, що доповнює її;
- основне навчання спільних для кількох суміжних професій знань та навичок, яке може бути надано в установі системи загальної освіти, в установі професійної підготовки або на робочому місці чи поза робочим місцем на підприємстві;
- спеціалізацію в галузі знань і навичок, які може бути безпосередньо використано для існуючих або створюваних можливостей зайнятості;
- здійснюване під наглядом введення у реальну робочу обстановку.

19. 2) Підготовка на робочому місці, організована як складова частина курсів, які проводяться установами підготовки, має плануватися спільно відповідними підприємствами, установами і представниками трудівників для того, щоб:

- дати можливість учням застосовувати в практичних робочих умовах здобуті поза робочим місцем знання;
- навчити тих аспектів даної професії, яких не можна навчити поза підприємством;
- ознайомити юнаків, які мають невеликий трудовий досвід або зовсім його не мають, з вимогами й умовами, з якими вони можуть зіткнутися на роботі, та з їхньою відповідальністю в робочому колективі.

В. Норми й керівні засади професійної підготовки

24. 1) Початкова й подальша професійна підготовка, що веде до здобуття визнаної професійної кваліфікації, має, наскільки це можливо, регулюватися загальними нормами, встановленими або затвердженими організаціями підприємців і трудівників.

2) Ці норми мають уточнювати:

- який рівень професійної кваліфікації та знань потрібен для вступу на різні курси професійної підготовки;
- якого рівня майстерності має бути досягнуто в кожній основній операції або функції, що відповідає професії, протягом кожної фази навчання та, по змозі, зміст і тривалість підготовки, можливості й устаткування, потрібні для того, щоб такого рівня майстерності було досягнуто;
- яка частина професійної підготовки має забезпечуватися системою шкільної освіти, установами професійної підготовки, підприємствами шляхом підготовки на робочому місці або іншими засобами;
- який характер і яка тривалість трудового стажу може знадобитися під час проходження програм професійної підготовки;
- зміст підготовки, який має ґрунтуватися на засадах багатобічності та професійної мобільності;
- яку методологію слід застосовувати з мети підготовки характеристики осіб, котрі цю підготовку проходять;
- які мають проводитися екзамени й інші види оцінок результатів підготовки;
- які мають видаватися свідоцтва про успішне закінчення курсів професійної підготовки.

V. Програми для окремих районів або галузей економічної діяльності

32. 1) Відповідні програми професійної орієнтації та професійної підготовки мають створюватися для окремих районів або галузей економічної діяльності, де потрібно проведення всебічних заходів поліпшення або значних структурних змін.

2) Такі програми мають бути частиною загальнонаціональних програм професійної орієнтації і професійної підготовки та узгоджуватися з іншими заходами щодо розвитку даного району або галузі економічної діяльності.

33. Серед районів чи галузей економічної діяльності, для яких можуть знадобитися такі програми, особливу увагу можна приділяти сільським районам, галузям економічної діяльності, в яких використовуються застарілі техніка й методи праці, галузям промисловості або підприємствам, які зазнають спаду чи переходять на вироблення нової продукції, а також запланованим або новим підприємствам.

VI. Особливі групи населення

45. 1) Треба вживати заходів для забезпечення ефективною і достатньою професійною орієнтацією та професійною підготовкою особливих груп населення для того, щоб вони мали рівність можливостей у галузі зайнятості і краще прилучалися до життя суспільства та до економічного життя.

2) особливу увагу слід приділяти таким групам, як:

- особи, що ніколи не відвідували школи або покинули школу до її закінчення;
- трудівники літнього віку;
- представники лінгвіністичних та інших меншостей;
- особи, неповноцінні з фізичного або розумового погляду.

X. Підготовка персоналу для професійної підготовки і професійної орієнтації

61. Положення про підготовку персоналу мають охоплювати всіх осіб, відповідальних протягом усього свого робочого часу або частини його за планування, організацію, управління, розвиток, керівництво або надання професійної орієнтації чи професійної підготовки.

62. 1) Крім набуття підготовки в галузі професійної орієнтації, враховуючи індивідуальні консультації, працівники, що проводять професійну орієнтацію, мають бути ознайомлені зі світом праці в цілому, а також з умовами праці й функціями осіб, зайнятих у широкому колі професій і на всіх рівнях кваліфікації та відповідальності, а також з можливостями зайнятості і просування в цих професіях, з курсами й засобами підготовки, які є для них: їх слід також ознайомлювати із загальними аспектами колективних угод і з правами та обов'язками, що впливають з трудового законодавства.

2) Підготовка працівників, що проводять професійну орієнтацію, має, в разі потреби, охоплювати вивчення фізіологічних, психологічних і соціологічних характеристик різних груп осіб, а також спеціалізованих методів орієнтації.

63. 1) Працівники, що проводять професійну підготовку, повинні володіти всебічними теоретичними й практичними знаннями і мати значний досвід роботи у технічній галузі або за відповідними функціями, а також мати технічну і педагогічну підготовку, набуту в закладах системи освіти й підготовки.

2) Підготовка таких осіб у відповідних випадках має охоплювати вивчення різних характеристик і відносин різних груп учнів, а також спеціальних методів підготовки.

64. 1) Працівники, що проходять професійну підготовку для окремих галузей економічної діяльності, мають бути ознайомлені з соціальними, економічними й технічними аспектами та умовами, котрі є в даній галузі економічної діяльності.

67. Усі працівники, які проводять професійну орієнтацію і професійну підготовку, повинні часто мати змогу підвищувати й оновлювати свої знання в соціальній, економічній і технічній галузях, а також у галузі психології, що стосуються їхнього фаху, та вивчати нові методи й техніку, застосовні до їхньої роботи.

XI. Дослідницька діяльність

68. Держави-Члени повинні передбачити проведення дослідницьких та експериментальних програм, призначених для:

- визначення критеріїв щодо встановлення черговості завдань і для розроблення стратегії розвитку професійної орієнтації та професійної підготовки для окремих галузей економічної діяльності й груп населення;
- визначення й передбачення виникнення можливостей зайнятості у різних галузях економічної діяльності та професіях;
- поліпшення знань з психології, соціологічних і педагогічних аспектів професійної орієнтації та професійної підготовки;
- оцінки ефективності всіх компонентів систем професійної орієнтації та професійної підготовки як з погляду їхньої внутрішньої дійовості, так і з погляду одержуваних результатів;
- визначення прямих та побічних витрат і вигод різних систем і методів проведення професійної орієнтації та професійної підготовки;
- поліпшення для зацікавлених груп населення психологічних тестів та інших методів, що дають змогу визначити індивідуальні здібності, оцінювати нахили й професійні інтереси, рівень знань і професійної кваліфікації, досягнутий шляхом професійної підготовки.

КОНЦЕПЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

Розроблення цілісної системи професійної орієнтації набуває особливого значення в умовах переходу до ринкової економіки, коли інтенсифікується процес вивільнення робочої сили і підвищуються якісні вимоги до кваліфікації працівників. Саме потребою активно регулювати ринок праці та розвивати соціальну ініціативу населення визначаються основні положення Концепції. Роль професійної орієнтації у формуванні ефективної зайнятості населення зумовлюється й тим, що науково обґрунтований і усвідомлений вибір громадянами професії створює передумови для отримання для отримання максимальних результатів від трудової діяльності. Професійна орієнтація сприяє також раціональній структурній перебудові народного господарства з урахуванням реальної потреби в професіях (спеціальностях), є засобом запобігання стресовій поведінці людей, яким загрожує безробіття.

За даними наукових досліджень професійна орієнтація впливає збільшення продуктивності праці (залежно від галузі на 10-30 відсотків), скорочення плинності кадрів (на 20-25 відсотків), зниження аварійності та травматизму на 35-45 відсотків), продовження періоду працездатності (на 8-10 відсотків), сприяє зниженню відчислення учнів з професійних навчальних закладів у 3-4 рази.

В основу розробки Концепції покладено положення Кодексу законів про працю України, законів України “Про зайнятість населення”, “Про освіту”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, “Про охорону праці”, “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, Основ законодавства України про охорону здоров’я, положення конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, деяких інших документів, а також практичний досвід цієї роботи в розвинутих країнах світу.

1. Сутність, мета й основні принципи

професійної орієнтації

Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності.

Професійна орієнтація є соціально-економічною категорією за походженням, сутністю й показниками оцінки ефективності. За методами вирішення професійна орієнтація – це соціально-економічна, медико-фізіологічна та психолого-педагогічна проблема. Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей і талантів людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і виступає одним з найважливіших елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення.

Професійна орієнтація забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, сприяє підвищенню її соціальної та професійної мобільності, відіграє роль у профілактиці вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності.

Головною метою профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення.

Професійна орієнтація включає такі елементи: професійна інформація. Професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація.

Професійна інформація – система заходів щодо накопичення і розповсюдження відомостей про зміст і перспективи сучасних професій та вимоги, що висувуються до особи, яка бажає їх набути, форми й умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання, стан та потреби ринку праці, формування професійних інтересів, намірів та мотивації особи.

Професійна консультація – науково організована система взаємодії психолога-профконсультанта та особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний добір – система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння нею.

Професійний відбір – система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Професійна адаптація – комплексна система заходів, покликана сприяти процесу пристосування особи до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, успішному професійному становленню працівника.

Основними науково-методичними засобами, що використовуються у професійній орієнтації, є професіографія (інформаційна, діагностична, коригуюча, формуюча) та професійна діагностика (комплекс психологічних, психофізіологічних, медичних та інших методів вивчення особи).

Основним об'єктом профорієнтаційної діяльності є зайняте та незайняте населення, у тому числі молодь, що навчається, вивільнювані працівники та особи з обмеженою працездатністю.

В основу профорієнтаційної роботи покладено такі принципи:

- комплексний характер профорієнтаційних послуг;
- узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;
- діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;

- рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами України та громадянами іноземних держав, з якими Україна має відповідні угоди, незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;
- доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання і працевлаштування;
- добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні;
- конфіденційний та рекомендувальний характер висновків профконсультацій та профвідбору, додержання працівниками профорієнтаційних служб норм професійної етики.

2. Сучасний стан профорієнтаційної роботи

Профорієнтаційна робота в найбільш повному обсязі здійснюється підрозділами державної служби зайнятості. Окремі її елементи застосовуються в дошкільних, загальноосвітніх, професійних та вищих навчальних закладах, системі післядипломного навчання та військоматах. На стадії суспільного усвідомлення перебуває організація професійної орієнтації осіб з обмеженою працездатністю.

В *дошкільних навчально-виховних закладах* здійснюється попереднє вибіркове інформування малят про світ професій, їх ігрове засвоєння.

Профорієнтаційна робота в *загальноосвітніх школах* зводиться в основному до предметно-навчальної орієнтації. Її здійснюють вчителі-предметники та класні керівники, а координацію – завідувачі кабінетами профорієнтації. Пороте ця робота в більшості шкіл проводиться формально.

Розширення диференціації навчання, мережі шкіл і класів з поглибленим вивченням предметів, формування мережі навчальних закладів нового типу (ліцеїв, гімназій, коледжів) та навчально-виховних комплексів (НВК) створюють умови для розвитку професійних інтересів і здібностей учнів. Проте при комплектуванні класів з поглибленим вивченням дисциплін, профільованим навчанням недостатньо враховуються індивідуальні особливості учнів, їх відбір проводиться без належного психологічного обґрунтування.

Дуже повільно створюються психологічні служби в школах, а там, де вони існують, профорієнтаційній роботі приділяється недостатня увага.

У школах, міжшкільних навчально-виробничих комбінатах останнім часом дає себе знати тенденція до згортання навчально-виробничої бази трудового, професійного навчання та професійної орієнтації. Підприємства зменшують свою допомогу навчальним закладам у її створенні.

У системі *професійної освіти* здійснюється перехід від практики профагітації до конкурсного відбору учнів. У *вищій школі* поширюється тестування абітурієнтів. Однак усе це становить лише окремі елементи професійної орієнтації, тоді як цілісної її системи по сьогодні не існує.

Спільна робота щодо професійної орієнтації, яку повинні вести соціальні служби для молоді, професійні та вищі навчальні заклади і відповідні підрозділи державної служби зайнятості, не відповідає сучасним вимогам і не регламентується відповідними документами.

Важливою умовою залучення до праці осіб з обмеженою працездатністю є організація професійної орієнтації цих груп громадян у державній службі зайнятості, установах охорони здоров'я та соціального захисту населення. Однак внаслідок організаційної недосконалості існуючих структур і через відсутність необхідних джерел фінансування профорієнтаційну роботу з зазначеними групами населення досі неорганізовано на належному рівні.

Найбільш повно основні напрями профорієнтаційної роботи з незайнятим та зайнятим населенням регламентуються державною програмою зайнятості і реалізуються в діяльності відповідних структурних підрозділів державної служби зайнятості. У системі державної служби зайнятості створено мережу центрів професійної орієнтації та профконсультаційних пунктів (ПКП).

Центри професійної орієнтації та ПКП мають у своєму розпорядженні певні інформаційно-методичні та матеріально-технічні засоби, але їх кількість і діагностичні можливості недостатні і

потребують методичної та процедурної уніфікації. Профорієнтаційні підрозділи не забезпечені необхідними виробничими приміщеннями, що ускладнює проведення профконсультування та профдіагностичних обстежень у повному обсязі. Існують також певні труднощі у доборі спеціалістів з відповідною базовою освітою і практичним досвідом роботи. Потребує зміцнення і розвитку поліграфічна база. Усе це істотно звужує профорієнтаційну роботу з незайнятим населенням, вивільнюваними працівниками та військовослужбовцями, які звільняються в запас у зв'язку із скороченням Збройних Сил та за станом здоров'я.

Результативність профорієнтаційної роботи знижується також через відсутність повної і своєчасної інформації про структурні та професійно-кваліфікаційні кадрові зміни в галузях народногосподарського комплексу. Більшість підприємств різних форм власності ігнорують профорієнтаційну роботу з зайнятим населенням. Намітилась тенденція до скорочення кількості підприємств, що мають служби соціального розвитку, обов'язком яких була б ця робота. Усе це негативно впливає на соціально-економічну ситуацію в Україні.

3. Основні напрями формування та розвитку системи професійної орієнтації

Основними напрямами формування та розвитку системи професійної орієнтації населення є:

- формування правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових засад розвитку державної системи професійної орієнтації, організація науково-методичного та нормативного забезпечення її функціонування;
- удосконалення структури управління системою профорієнтаційних підрозділів на загальнодержавному і регіональному рівнях;
- комплексний підхід до роботи в сфері професійної орієнтації, посилення її соціально-економічної спрямованості;
- створення мережі недержавних установ і об'єднань, що надають профорієнтаційні послуги;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців у сфері професійної орієнтації;
- оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи, визначення її нормативів і стандартів на рівні сучасних вимог;
- розробка пакету відповідних нормативно-правових документів, необхідних для реалізації Концепції, та внесення змін до чинних законодавчих актів;
- організація міжнародного співробітництва в сфері професійної орієнтації з метою обміну досвідом роботи;
- створення, розширення та удосконалення існуючих профорієнтаційних підрозділів в системі освіти, соціальних службах для молоді, державній службі зайнятості, на виробництві та в установах соціального захисту населення;
- підвищення ефективності праці зайнятих професійною орієнтацією фахівців, запровадження дійових форм їх матеріального та морального заохочення.

4. Організаційна структура системи професійної орієнтації населення

Організаційна структура системи професійної орієнтації покликана забезпечити свідомий вибір професії для всіх груп населення.

Основну роботу, спрямовану на сприяння професійному самовизначенню дітей дошкільного віку, підлітків і молоді, яка навчається, повинні виконувати соціально-психологічні служби в системі освіти.

До штату шкіл, міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, позашкільних, професійних і вищих навчальних закладів має бути введено посади профконсультантів. Їх фінансування здійснюватиметься за рахунок місцевих бюджетів, коштів громадських і молодіжних фондів.

В апараті Міносвіти, відділах (центрах) соціально-психологічної служби на місцях слід виділити працівників, відповідальних за профорієнтаційну роботу з молоддю, що навчається.

Профорієнтаційна робота з допризовною молоддю повинна проводитися військовими комісаріатами та організаціями сприяння Збройним Силам та іншим військовим формуванням України.

Професійному інформуванню молоді, що має певний професійний досвід або освіту, сприятимуть соціальні служби для молоді системи Мінмолодьспорту та Фонду соціальної адаптації молоді.

Медичні аспекти професійної орієнтації підростаючого покоління, особливо підлітків з тим, щоб тим чи іншим видом патології, повинні вирішуватися лікарями районних, міських медичних закладів. У МОЗ та його територіальних органах управління повинні бути визначені працівники, відповідальні за цю ділянку роботи.

Професійна орієнтація працівників, вивільнюваних у результаті структурної перебудови економіки, і незайнятого населення має здійснюватися відповідними профконсультаційними пунктами (бюро) та територіальними центрами професійної орієнтації при організаційно-методичному керівництві Державного центру зайнятості.

Профорієнтаційна робота з військовослужбовцями, звільненими в запас у зв'язку із скороченням Збройних Сил та станом здоров'я, повинна проводитися підрозділами військових комісаріатів.

Професійну орієнтацію серед зайнятого населення та на підприємствах різних форм власності рекомендується здійснювати службам соціального розвитку та кадровим службам цих підприємств.

Поряд з державною системою профорієнтації можуть створюватися бюро та агентства, у тому числі комерційні, які надаватимуть платні профорієнтаційні послуги громадянам і підприємствам.

Проведення профорієнтаційної роботи серед осіб з обмеженою працездатністю має бути покладено на Мінсоцзахисту та МОЗ, у системі яких на всіх рівнях управління мають бути визначені працівники, відповідальні за цю роботу.

У вищих і професійних навчальних закладах повинна бути створена мережа спеціалізованих підрозділів (збільшена кількість навчальних місць) для отримання професійної підготовки інвалідам з певними видами патології.

На загальнодержавному рівні координацію організаційних питань професійної орієнтації дорослого населення та молоді, що навчається, мають здійснювати Мінпраці та Міносвіти.

Координацію досліджень соціально-економічних проблем професійної орієнтації доцільно покласти на Науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці Академії наук і Мінпраці, психолого-педагогічних аспектів професійної орієнтації – на науково-дослідні інститути Академії педагогічних наук, а її медичних аспектів – на Інститут медицини праці Академії наук і Український науково-дослідний інститут охорони дітей та підлітків МОЗ.

5. Умови реалізації концепції

Для реалізації цієї Концепції необхідні належні правові, соціально-економічні, матеріально-технічні та фінансові умови.

Для створення цих умов необхідно:

- внести відповідні зміни і доповнення до Кодексу законів про працю України, законів України “Про зайнятість населення”, “Про освіту”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, “Про охорону праці”, Основ законодавства України про охорону здоров'я;
- ратифікувати конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці з питань професійної орієнтації населення;

- розробити положення про порядок проведення профорієнтаційної роботи з населенням, про територіальний центр професійної орієнтації населення, про професійну орієнтацію осіб із обмеженою працездатністю, сформував перелік професій і спеціальностей, що вимагають професійного відбору, розробити норми та нормативи чисельності профконсультантів у центрах професійної орієнтації, школах, міжшкільних навчально-виробничих комбінатах тощо;
- внести зміни і доповнення до положень про соціально-психологічну службу системи освіти, про соціальну службу для молоді.

Для створення соціально-економічних умов необхідно:

- включити систему професійної орієнтації як невід’ємну складову частину до господарського механізму ринкової економіки; сформував її відповідне кадрове забезпечення за рахунок розширення підготовки психологів-профконсультантів, психофізіологів, соціологів тощо;
- запровадити у професійних та вищих навчальних закладах профвідбір для абітурієнтів, які обирають спеціальності, де ставляться підвищені вимоги до психофізіологічних особливостей працівника, та профконсультації – для інших спеціальностей;
- сформував належне інформаційно-методичне та програмне забезпечення (банк інформаційно-довідкових матеріалів загального характеру про соціально-економічний стан та перспективи розвитку регіонів, систему професійного навчання, поточні та перспективні потреби ринку праці, а також інформаційно-довідкових матеріалів професіографічного характеру – довідників, каталогів, картотек, профкарт, професіограм, психограм, даних про перспективи розвитку професій; методичні рекомендації щодо технології проведення профорієнтаційної роботи з різними групами населення, а також індивідуальних профконсультацій та профвідбору; комплекс методик психологічного вивчення особистості, включаючи комп’ютерні версії профдіагностичного, особистісного тестування).

Для матеріально-технічного забезпечення профорієнтаційної роботи в першу чергу необхідно:

- виділити відповідні виробничі приміщення згідно з діючими нормами для центрів профорієнтації та інших профорієнтаційних підрозділів;
- обладнати їх електронно-обчислювальною, аудіо-, відео- та мнотимовою технікою, приладами та обладнанням, засобами зв’язку, транспортом, поліграфічною базою відповідно до напрямів діяльності.

Фінансове забезпечення реалізації Концепції передбачається за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, державного фонду сприяння зайнятості населення, фонду соціальної захищеності інвалідів (для реалізації заходів щодо профорієнтації осіб з обмеженою працездатністю), інших державних, молодіжних і громадських фондів, коштів підприємств та власних коштів громадян.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

Загальні положення

1.1 Положення про організацію професійної орієнтації населення розроблене відповідно до вимог Кодексу законів про працю України, законів України “Про зайнятість населення”, “Про освіту”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, “Про охорону праці”, “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, Основ законодавства України про охорону здоров’я з урахуванням внесених до них змін і доповнень, положень, конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, Концепції державної системи професійної орієнтації населення, схваленої постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 року №

48 та інших законодавчих, нормативних і методичних документів з питань професійної орієнтації населення, а також з урахуванням практичного досвіду цієї роботи розвинутих країн світу.

1.2. Положення має забезпечити на основі єдиного методологічного підходу скоординовану діяльність усіх суб'єктів професійної орієнтації населення з метою підвищення соціальної та економічної ефективності управління і орієнтації профорієнтаційної роботи.

1.3. Положення є міжгалузевим та міжвідомчим документом і обов'язкове до виконання усіма установами, організаціями і підприємствами України, які займаються питаннями професійної орієнтації населення.

1.4. **Професійна орієнтація населення** – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності. Професійна орієнтація населення є складовою частиною соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка впливає на якісну сторону ринку праці, товарів, послуг та капіталу.

Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і виступає одним із важливих елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення, забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, підвищення її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці масового вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової належності.

Головною метою профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними для неї методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці і досягнення продуктивної зайнятості населення.

1.5. Професійна орієнтація реалізується в процесі: професійної інформації, професійної консультації, професійного добору, професійного відбору та професійної адаптації.

Професійна інформація забезпечує ознайомлення із змістом і перспективами розвитку професій, формами та умовами їх здобуття, потребами ринку праці в кадрах, вимогами професії до особистості, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення і т.ін.

Професійна консультація ґрунтується на науково організованій системі взаємодії профконсультанта і особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності на основі вивчення індивідуальних професійно важливих характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний добір включає систему профдіагностичного обстеження людини, спрямовану на визначення професій, найбільш придатних для оволодіння ними конкретною особою.

Професійний відбір здійснюється з метою визначення ступеню придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. Професійний відбір громадян здійснюється відповідно Переліку професій та спеціальностей, що вимагають профвідбору.

Професійна адаптація покликана сприяти входженню особи у трудову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору і успішному професійному становленню працівника.

1.6. Науково-методичними засобами, що використовуються у професійній орієнтації населення, є професіографія (інформаційна, діагностична, коригуюча, формуюча) і професійна діагностика (комплекс медичних, психофізіологічних, психологічних та інших методів вивчення особи).

1.7. *Об'єктом* професійної орієнтації населення є молодь, яка навчається, зайняте та незайняте населення, вивільнювані працівники і особи з обмеженою працездатністю.

1.8. В основі профорієнтаційної роботи з населенням покладено такі *принципи*:

- комплексний характер надання населенню профорієнтаційних послуг;

- узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;
- діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;
- рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами України і громадянами іноземних держав, з якими Україна має відповідні угоди, незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;
- доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання і працевлаштування;
- конфіденційність та рекоментуючий характер висновків профконсультацій і профвідбору, додержання працівниками профорієнтаційних служб норм професійної етики.

Завдання і функції системи професійної орієнтації населення

2.1. Основними завданнями в галузі організації системи професійної орієнтації є:

- забезпечення гарантованих Конституцією та законодавством України прав громадян на працю, конкурентоздатність особи на ринку праці, вільного вибору або зміни трудової діяльності, професії та місця роботи у відповідності з професійними інтересами, нахилами, здібностями, професійною підготовкою, станом здоров'я та з урахуванням потреб ринку праці;
- підвищення соціальної та професійної мобільності особи;
- збереження її здоров'я і працездатності;
- сприяння гармонійному розвитку особи, оптимізації процесу її соціально-професійного становлення;
- стимулювання розвитку соціальної та економічної ініціативи особи, її інтелектуального та трудового потенціалу;
- забезпечення комплексного підходу до роботи у сфері професійної орієнтації, посилення її соціально-економічної спрямованості;
- формування правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних, кадрових і фінансових засад розвитку професійної орієнтації населення, організація науково-методичного та нормативного забезпечення її функціонування;
- оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи з населенням, визначення її нормативів та стандартів на рівні сучасних вимог;
- розробка пакету відповідних нормативно-правових документів, необхідних для організації роботи з професійної орієнтації населення, та внесення змін до чинних законодавчих актів;
- вдосконалення структури управління професійною орієнтацією молоді, яка навчається, незайнятого і зайнятого населення, осіб з обмеженою працездатністю;
- створення, розширення та удосконалення існуючих профорієнтаційних підрозділів у системі освіти, соціальних службах для молоді, державній службі зайнятості, на підприємствах, організаціях, установах соціального захисту населення та охорони здоров'я;
- створення сприятливих умов для розвитку мережі недержавних установ і об'єднань, що надають профорієнтаційні послуги;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців у сфері професійної орієнтації населення;
- підвищення ефективності праці зайнятих професійною орієнтацією населення фахівців, запровадження дійових форм їх матеріального і морального заохочення;
- організація міжнародного співробітництва в сфері професійної орієнтації населення з метою обміну досвідом роботи.

2.2. Система професійної орієнтації населення виконує функції у галузі профорієнтаційних послуг та психологічної підтримки громадян, інформаційно-методичної роботи, координаційної і науково-дослідної діяльності.

2.3. *Основні функції у галузі профорієнтаційних послуг та психологічної підтримки населення:*

- забезпечення безкоштовного надання гарантованого обсягу профорієнтаційних послуг молоді, яка навчається, незайнятому і зайнятому населенню, особам з обмеженою працездатністю;
- здійснення професійного інформування населення про професії та спеціальності, що мають попит на регіональному ринку праці;
- ознайомлення населення з правилами вибору професії, виховання у громадян спрямування на самопізнання і особисту активність як основи реального плану оволодіння професією;
- організація та проведення групових професійних консультацій серед молоді, яка навчається, незайнятого і зайнятого населення, осіб з обмеженою працездатністю;
- створення умов для розвитку професійно важливих якостей особистості;
- забезпечення поглибленого профдіагностичного обстеження громадян з метою професійного добору і професійного відбору;
- надання психологічної підтримки та здійснення корекції професійного самовизначення населення;
- визначення професійної придатності осіб при комплектуванні навчальних груп загальноосвітніх шкіл, спеціальних шкіл, професійних навчально-виховних та вищих навчальних закладів, направленні незайнятого населення на професійне навчання, працевлаштування громадян тощо;
- здійснення заходів щодо сприяння професійній адаптації осіб, направлених на професійне навчання, психологічного супроводження навчальних груп;
- сприяння професійної адаптації працівників, які вперше працевлаштувались та громадян, що змінили професію.

2.4. Основні функції у галузі інформаційно-методичної роботи з професійної орієнтації населення:

- підготовка нормативних актів, що регулюють роботу з професійної орієнтації населення та забезпечення ними відповідних підрозділів професійної орієнтації, здійснення консультацій щодо їх використання;
- розробка методичних матеріалів (рекомендацій, посібників, підручників) та забезпечення ними профорієнтаційних підрозділів установ, організацій, підприємств тощо;
- створення банку професіографічних матеріалів з професійної орієнтації населення, стандартизованих психодіагностичних методик, пакетів прикладних програм і встановлення порядку їх використання;
- здійснення апробації методичних матеріалів профдіагностичного характеру, профінформаційних та інших розробок з професійної орієнтації населення, узагальнення результатів їх використання;
- надання методичних консультацій з питань професійної орієнтації і психологічної підтримки населення фахівцям територіальної служби зайнятості, кадрових служб підприємств, педагогічним працівникам закладів освіти, практичним психологам, соціологам та ін.;
- організація семінарів та конференцій з проблем професійної орієнтації населення;
- розробка і впровадження у практику профорієнтаційної роботи з професійної орієнтації населення сучасних методів профдіагностики, в тому числі з використанням профдіагностичного обладнання та комп'ютерної техніки;
- вивчення та поширення вітчизняного і зарубіжного досвіду профорієнтаційної роботи з населенням, організація обміну досвідом в межах держави і територіальних системах професійної орієнтації;
- організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, які працюють у галузі професійної орієнтації населення.

2.5. Основні функції у галузі координації і науково-дослідної діяльності з професійної орієнтації населення:

- розробка із залученням установ та організацій, які належать до територіальної системи професійної орієнтації на відповідній території, розгляд цих заходів територіальною

міжгалузевою радою з професійної орієнтації населення і професійного навчання незайнятих громадян;

- визначення пріоритетних напрямів роботи з професійної орієнтації населення, обґрунтування пропозицій щодо забезпечення гарантованих обсягів профорієнтаційних послуг різними категоріям населення;
- здійснення розробки розділів з професійної орієнтації населення регіональних програм зайнятості, соціальних програм, програм соціального становлення і розвитку молоді, охорони здоров'я, розвитку освіти, охорони праці та інших;
- вивчення стану профорієнтаційної роботи з населенням у регіоні і розробка пропозицій щодо її удосконалення, підвищення соціальної та економічної ефективності;
- забезпечення взаємодії з профорієнтаційною роботою з молоддю, яка навчається, незайнятим і зайнятим дорослим населенням, особами з обмеженою працездатністю;
- створення сприятливих умов для розвитку розгалуженої мережі профорієнтаційних підрозділів, зокрема недержавних, діяльність яких не суперечить чинному законодавству;
- підготовка єдиного плану профорієнтаційної діяльності територіальної міжгалузевої ради з професійної орієнтації населення і професійного навчання незайнятих громадян відповідного регіону;
- проведення координаційних нарад і семінарів з удосконалення спільної роботи щодо організації професійної орієнтації населення в регіоні територіальної служби зайнятості з професійними навчально-виховними та вищими навчальними закладами, соціальними службами для молоді, установами соціального захисту населення, військовими комісаріатами й охорони здоров'я, кадровими та іншими службами підприємств тощо;
- атестація і допуск спеціалістів з професійної орієнтації населення до профдіагностичного обстеження та індивідуального професійного консультування з елементами психологічної підтримки громадян;
- здійснення теоретичних і прикладних професіографічних досліджень у галузі професійної орієнтації населення;
- проведення прикладних економічних, соціологічних та інших досліджень з питань професійної орієнтації населення;
- організація впровадження результатів теоретичних та прикладних досліджень у практику роботи підрозділів і спеціалістів територіальної системи професійної орієнтації населення.

Управління системою професійної орієнтації населення

3.1. Управління системою професійної орієнтації населення на загальнодержавному і територіальному рівнях направлене на забезпечення цілі професійної орієнтації (надання профорієнтаційних послуг у повному обсязі усім групам громадян з метою вільного і свідомого вибору професії з урахуванням попиту ринку праці, професійних інтересів, нахилів, здібностей та стану здоров'я особи.

3.2. Управління професійною орієнтацією молоді, яка навчається, здійснюють Міністерство освіти, Міністерство праці, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство у справах молоді і спорту та Міністерство оборони.

В апарат Міністерства освіти України, управліннях і відділах освіти на місцях, у соціально-психологічних службах системи освіти вводяться посади працівників, які виконують функціональні обов'язки по профорієнтації молоді.

Роботу по сприянню трудовому і професійному самовизначенню дітей дошкільного віку, молоді, яка навчається, виконують соціально-психологічні служби системи освіти.

У навчальних закладах освіти професійну орієнтацію молоді, яка навчається, здійснюють працівники соціально-психологічної служби, центрів зайнятості, профконсультанти, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, практичні психологи, керівники гуртків, бібліотекарі, методичні працівники тощо.

У штатних розкладах загальноосвітніх навчально-виховних закладів, спеціальних шкіл, міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, професійних навчально-виховних та вищих навчальних закладів вводяться посади психологів-профконсультантів або методистів з профорієнтації.

Профорієнтаційна робота з допризовною молоддю проводиться військовими комісаріатами та організаціями сприяння Збройним Силам та іншим військовим формуванням України. В Міністерстві оборони призначаються працівники, відповідальні за професійну орієнтацію.

Професійному інформуванню молоді, що має певний професійний досвід або освіту, сприяють соціальні служби для молоді системи Міністерства у справах молоді і спорту та фонду соціальної адаптації молоді. В Українському державному центрі соціальних служб для молоді і територіальних центрах соціальних служб для молоді призначаються працівники, відповідальні за профорієнтаційну роботу.

3.3. Управління професійною орієнтацією вивільнюваних працівників, безробітних та інших груп незайнятого населення здійснює Міністерство праці через Державний центр зайнятості, обласні та міські центри зайнятості, до яких входять територіальні центри (відділи) професійної орієнтації населення, учбово-профорієнтаційні центри. У районних (міських) центрах зайнятості створюються відділи (сектори або вводяться посади фахівців) з професійної орієнтації населення.

3.4. Управління професійною орієнтацією зайнятого населення і галузі інформаційно-методичної координації і наукової роботи здійснює Міністерство праці через Державний центр зайнятості.

3.6. Координацію і аналіз роботи з професійної орієнтації населення, оцінку її соціальної та економічної ефективності здійснює Міжгалузєва Рада з професійної орієнтації населення і професійного навчання незайнятих громадян при Міністерстві праці та Міністерстві освіти і відповідні територіальні ради на місцях.

3.7. Науково-методичне забезпечення професійної орієнтації населення покладається на Міністерство праці, Міністерство освіти, Міністерство у справах молоді і спорту, Міністерство соціального захисту населення, Міністерство охорони здоров'я, Національну академію наук та Академію педагогічних наук України.

Організація професійної орієнтації населення

4.1. Професійна орієнтація молоді, що навчається, здійснюється усіма закладами освіти на всіх ступенях навчання на допрофесійному і професійному періодах. Допрофесійний період професійної орієнтації включає такі етапи: початковий, пізнавально-пошуковий і визначальний.

Для проведення профорієнтаційної роботи з молоддю, яка навчається, в навчальних закладах використовуються навчально-методичні кабінети професійної орієнтації, кабінети інформатики, майстерні, бібліотеки, медичні кабінети тощо.

Професійна інформація, професійна консультація, професійний добір та професійна консультація молоді, яка навчається, вивчення ефективності працевлаштування випускників навчальних закладів здійснюється закладами освіти спільно з батьками учнів, підприємствами, установами і організаціями, центрами (відділами) професійної орієнтації територіальних центрів зайнятості, центрів соціальних служб для молоді.

4.2. Організація роботи з професійної орієнтації незайнятого населення здійснюється Державним центром зайнятості Міністерства центром зайнятості Міністерства праці. Центри (відділи) професійної орієнтації населення, учбово-профорієнтаційні центри здійснюють у відповідних регіонах організаційно-методичне забезпечення роботи місцевих центрів зайнятості з профорієнтації, профконсультації, профдобиру та профвідбору незайнятого населення з метою обґрунтування вибору професії, працевлаштування або вибору відповідного професійного навчально-виховного чи вищого навчального закладу, комплектування груп слухачів закладів освіти.

Працівники профорієнтаційних підрозділів районних (міських) центрів зайнятості забезпечують відстеження та психологічне супроводження процесу професійного навчання незайнятого населення. Направлення на професійне навчання незайнятих громадян здійснюється

місцевими центрами зайнятості тільки після проведення профконсультації, профдобору або профвідбору з урахуванням інтересів, нахилів, здібностей та стану здоров'я особи.

Профорієнтаційні підрозділи державної служби зайнятості надають послуги з профорієнтації учнями загальноосвітніх та професіональних навчально-виховних закладів, студентам вищих і прирівняних до них навчальних закладів, особам у працездатному віці, які звертаються у профорієнтаційні підрозділи центрів зайнятості самостійно та іншим категоріям громадян.

4.3. Організація роботи з професійної орієнтації зайнятого населення рекомендується здійснювати підприємствами з таких основних напрямів:

- проведення профінформації, профконсультації фіксуючого і формуючого профвідбору в процесі прийому громадян на роботу;
- організація виробничої адаптації молодих робітників і спеціалістів, професійно-кваліфікаційного просування персоналу;
- надання місцевим центрам зайнятості інформації про поточні та перспективні потреби підприємств у кадрах в професійному і кваліфікаційному розрізі для коригування профорієнтаційної роботи у регіоні, вимоги конкретних професій до психофізіологічних й соціально-психологічних особливостей людини.

Професійна орієнтація зайнятого населення здійснюється також у системі безперервного підвищення кваліфікації і професійної підготовки та перепідготовки працюючих на виробництві.

Кадри для професійної орієнтації населення

5.1. До профорієнтаційної роботи з населенням допускаються висококваліфіковані психологи-профконсультанти, психофізіологи, соціологи та інші фахівці закладів освіти, державної служби зайнятості, соціальної служби для молоді, організації і установ соціального захисту населення, військових комісаріатів, охорони здоров'я та підприємств після проходження професійного відбору або атестації.

5.2. Психологи-профконсультанти, психофізіологи, соціологи, які залучаються до професійної орієнтації населення, повинні мати відповідну вищу освіту, кваліфікацію спеціаліста і необхідний досвід роботи у галузі професійної орієнтації. До профорієнтаційної роботи з населенням можуть бути допущені особи з вищою психологічною, педагогічною, медичною та біологічною освітою, які мають досвід діагностичної і профорієнтаційної діяльності не менше одного року.

ЗАКОН УКРАЇНИ ПРО СПРИЯННЯ СОЦІАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Стаття 7. Праця молоді

1. Держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Особливості праці неповнолітніх встановлюються законодавством України.

Реалізація права на працю сприяє навчання, в тому числі трудове навчання учнів середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів, яке здійснюється в спеціально обладнаних приміщеннях, навчально-трудовах центрах або безпосередньо на виробництві.

Виконана при цьому учнями робота оплачується у встановленому законодавством порядку.

2. Держава гарантує працездатній молоді надання першого робочого місця та строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у середніх загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладів, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення з дійсної строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на дійсну строкову військову або альтернативну (невійскову) службу.

3. Молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуку роботи, одержують безплатну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, в разі необхідності, проходять підготовку і перепідготовку.

Держава сприяє створенню спеціалізованих центрів для реалізації програм професійного навчання молодих інвалідів та вдосконалення їх професійної майстерності. Квота робочих місць для працевлаштування молоді визначається місцевими органами державної виконавчої влади у межах, встановлених Законом України “Про зайнятість населення”.

У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ, організацій стягується штраф у розмірі середньої річної заробітної плати за кожну таку відмову. Ці кошти спрямовуються в державний фонд сприяння зайнятості населення і використовуються для фінансування витрат на утворення додаткових робочих місць для молоді, її професійну підготовку та перепідготовку.

Державна служба зайнятості разом з органами державної виконавчої влади у справах молоді, соціальними службами для молоді подає учням, студентам та аспірантам денної форми навчання допомогу в працевлаштуванні у позанавчальний час.

Для сприяння в працевлаштуванні молоді, в тому числі учнів, студентів, аспірантів у позанавчальний час, надання послуг, пов’язаних з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією, можуть створюватися громадські молодіжні агентства, бюро та інші організації при наявності в них сертифікату, виданого державною службою зайнятості.

Державна служба зайнятості надає місцевим органам державної виконавчої влади у справах молоді, соціальним службам для молоді інформацію про наявність вільних робочих місць (вакантних посад).

4. Держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років тим молодим спеціалістам – випускникам державних вищих навчальних закладів та професійно-технічних училищ, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями.

Стаття 8. Підтримка підприємницької ініціативи молоді

Держава підтримує і сприяє розвитку підприємницької ініціативи молоді.

З цією метою органи державної виконавчої влади розробляють і реалізують систему заходів підтримки підприємництва молоді, включаючи довгострокове пільгове кредитування, забезпечення виробничими приміщеннями, страхування комерційного ризику тощо.

Місцеві Ради народних депутатів можуть встановлювати пільгову плату за реєстрацію підприємств, створених молодими громадянами та молодіжними громадськими організаціями, реалізують програми підготовки та перепідготовки молоді, яка займається підприємництвом, у тому числі за кордоном, з використанням для цих цілей коштів молодіжних фондів.

Стаття 11. Освіта, культурний розвиток молоді

1. Україна гарантує молодим громадянам рівне з іншими право на освіту, культурний розвиток, дозвілля і відпочинок.

Право молоді на освіту, державні гарантії її одержання, правові відносини учнів, студентів, аспірантів з навчально-виховними закладами визначаються Законом України “Про освіту”.

2. Органи державної виконавчої влади з питань освіти і культури разом з науковими товариствами й творчими спілками, фондами, а також батьками можуть створювати заклади, що забезпечують пошук, підтримку і розвиток талановитої молоді у різних сферах життя.

Органи державної виконавчої влади в справах молоді разом із заінтересованими міністерствами, науковими товариствами і творчими спілками, молодіжними фондами можуть встановлювати спеціальні стипендії, створювати необхідні умови для найобдарованіших студентів вищих навчальних закладів і передбачати виділення коштів на їх стажування у вітчизняних провідних наукових закладах і за кордоном.

Органи державної виконавчої влади з питань освіти, культури, молоді і спорту разом із підприємствами і організаціями, науковими установами, вищими навчальними закладами, об'єднаннями громадян, фондами, творчими спілками можуть створювати за місцем проживання заклади, які сприяють поглибленню знань і умінь, задоволенню творчих інтересів, розвитку здібностей, інтелекту, організації змістовного дозвілля і відпочинку дітей, підлітків і молоді.

3. Учні, студенти, неповнолітні мають право на безплатне і пільгове користування об'єктами культури. Порядок надання цих пільг визначається місцевими Радами народних депутатів та органами державної виконавчої влади.

4. Держава сприяє розвитку молодіжного туризму, молодіжним міжнародним обмінам. Кабінет Міністрів України, місцеві органи державної виконавчої влади встановлюють для молодіжних і дитячих туристичних груп пільги у користуванні транспортними, готельними, культурними та іншими послугами.

Стаття 13. Гарантії правового захисту молоді

1. Будь-які прями або непрямі обмеження прав і свобод молоді залежно від віку, крім передбачених законодавством, є протиправними і тягнуть за собою відповідальність, встановлену законами України.

Використання молодими громадянами прав і свобод при соціальному становленні та розвитку не повинно завдавати шкоди інтересам суспільства, правам інших громадян.

2. Неправомірні рішення державних або громадських органів, дії посадових або приватних осіб з усіх питань, передбачених цим Законом, можуть бути у встановленому порядку оскаржені молодими громадянами або їх представниками в суді.

Особливий захист держави мають неповнолітні. Відповідальність неповнолітніх за вчинені ними правопорушення настає лише з визначеного законодавством віку. У разі вчинення неповнолітнім, який не досяг цього віку, адміністративних правопорушень, до відповідальності притягуються його батьки або особи, які їх замінюють, у встановленому законодавством порядку. Примусові заходи впливу на неповнолітніх за вчинення ними злочину або в інших передбачених законодавством випадках застосовуються тільки за вироком або рішенням суду.

Державні органи і посадові особи, педагогічні і соціальні працівники не можуть використовувати щодо неповнолітніх заходи впливу, які ґрунтуються на публічному поширенні відомостей про вчинені неповнолітніми діяння, що містять ознаки злочину або правопорушення, за винятком випадків, коли названі заходи є видом кримінального покарання або адміністративного стягнення і належать до примусових заходів виховного характеру, які застосовуються за рішенням суду.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРОФЕСІЙНУ ОРІЄНТАЦІЮ МОЛОДІ, ЯКА НАВЧАЄТЬСЯ

1. Загальні положення

1. Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні.

Основою професійного самовизначення особи є самопізнання та об'єктивна самооцінка індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, та кон'єктурою ринку праці.

2. професійна орієнтація включає такі елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація.

Професійна інформація забезпечує ознайомлення із змістом і перспективами розвитку професій, формами та умовами оволодіння ними, станом та потребами ринку праці в кадрах, вимогами професій до особистості, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення.

Професійна консультація ґрунтується на науково організованій системі взаємодії психолого-профконсультанта та особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності на основі вивчення її індивідуально-психологічних характеристик, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я, особливостей життєвої ситуації та з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний добір – система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретної професії, найбільш придатної для оволодіння конкретною особою.

Професійний відбір проводиться з метою визначення ступеня придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Професійна адаптація покликана сприяти входженню особи у трудову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору, успішному професійному становленню працівника.

II. Завдання і функції професійної орієнтації молоді, яка навчається

3. Основними завданнями профорієнтації є:

- ознайомлення учнів і вихованців з професіями та правилами вибору професії, рекомендованими Міносвіти України;
- виховання в молоді спрямованості на самопізнання і власну активність як основу професійного самовизначення;
- формування вміння зіставляти свої здібності з вимогами, необхідними для набуття конкретної професії, складати на цій основі реальний план оволодіння професією;
- забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості.

4. Професійна орієнтація має забезпечувати реалізацію соціально-економічної, медико-фізіологічної, психолого-педагогічної функцій.

Соціально-економічна функція полягає у підготовці конкурентоспроможного працівника, здатного професійно самовдосконалюватися та вести активний пошук виду трудової діяльності або змінювати професію, місце роботи.

Медико-фізіологічна функція забезпечує реалізацію вимог до здоров'я і окремих фізіологічних якостей, необхідних для професійної діяльності, визначення відхилень у стані здоров'я, корекцію професійних планів з урахуванням стану здоров'я, фізичних можливостей особистості.

Психолого-педагогічна функція полягає у виявленні і формуванні інтересів, нахилів, здібностей особистості, допомозі в пошуку свого покликання, засвоєння системи знань, що дають змогу обрати й здійснювати професійну діяльність, визначенні шляхів і способів ефективного управління професійним самовизначенням.

III. Зміст і організація роботи закладів освіти з професійної орієнтації молоді, яка навчається

5. Професійна орієнтація здійснюється всіма закладами освіти на всіх ступенях навчання. Профорієнтаційна робота умовно поділяється на два періоди: допрофесійний і професійний.

6. Допрофесійний період включає початковий (пропедевтичний), пізнавально-пошуковий і базовий (визначальний) етапи.

7. Початковий (пропедевтичний) етап передбачає ознайомлення дітей у процесі навчальної, позакласної та позашкільної роботи з найпоширенішими професіями, виховання позитивного ставлення до різних видів трудової і професійної діяльності, інтересу до пізнання своєї особистості, формування початкових загальноотрудових умінь і навичок, здатності до взаємодії з іншими особами в процесі діяльності.

Результат – сформоване у молодших школярів ставлення до себе, суспільства і професійної діяльності.

8. Пізнавально-пошуковий етап охоплює 5-7-мі класи середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів і передбачає: формування ціннісних орієнтацій, мотивації самопізнання, установки на власну активність у професійному самовизначенні та оволодінні професійною діяльністю; систематичне ознайомлення з професіями у навчально-виховному процесі; формування умінь самооцінки, самоаналізу з метою усвідомлення власної професійної

спрямованості; консультування щодо вибору профілю подальшої освіти, форм трудової підготовки.

Результат – вибір напрямку (профілю) навчання, продовження освіти у 8-9-х класах.

9. Базовий (визначальний) етап – 8-9 (8-11) класи – передбачає: вивчення наукових основ вибору професії, класифікаційних ознак професії, вимог професії до людини, основних професійно-важливих якостей, правил вибору професії; оволодіння методиками самопізнання, самооцінки, розвитку індивідуальних професійно важливих якостей; формування уміння зіставляти вимоги, необхідні для набуття конкретної професії з власними можливостями та кон'юктурою ринку праці; створення умов для випробування своїх здібностей у різних видах трудової діяльності; консультування відносно вибору професії та навчального закладу; проведення професійного добору для випускників загальноосвітніх навчально-виховних закладів.

Системоутворюючим у забезпеченні знань, необхідних для професійного самовизначення учнів, є курс “Вибір професії”, який вивчається у 9-х класах загальноосвітніх шкіл. Викладання цього курсу, проведення профдіагностичних обстежень особистості та індивідуальних професійних консультацій, координація профорієнтаційної роботи з учнями покладаються на практичних психологів закладів освіти.

Результат – сформованість особистісно значимого смислу вибору професії, певної професійної спрямованості (професійних намірів і планів оволодіння професією, професійної перспективи), професійне самовизначення учнів, готовність до зміни професійної спрямованості та переорієнтація на суміжні професії, інші види діяльності відповідно до індивідуальних особливостей учнів та результатів профвідбору.

10. Етап професійного навчання передбачає: оволодіння професійними знаннями, уміннями, навичками; адаптацію до професійного навчально-виховного закладу і нового соціального статусу; формування професійної мобільності, готовності до продовження освіти і самоудосконалення; розвиток професійних інтересів і професійно важливих якостей; уточнення подальшої професійної перспективи.

Результат – конкурентоспроможний на ринку праці кваліфікований робітник, спеціаліст, готовий до активної професійної діяльності і переорієнтації на певну професію.

11. Адаптаційний період – професійна діяльність. Передбачає: створення умов для професійного зростання, повноцінної самореалізації особистості в професійній діяльності; адаптацію до трудового колективу, професії і нового соціального статусу.

З метою адаптації молоді до професійної діяльності проводиться виробнича та переддипломна практика по можливості в тому трудовому колективі, де в майбутньому передбачається працевлаштування.

Результат – повноцінна реалізація особистістю потенційних можливостей в професійній діяльності.

12. На загальнодержавному рівні координацію організаційних питань професійної орієнтації молоді, яка навчається, здійснюють Міністерство освіти України і Міністерство праці України. Для координації профорієнтаційної роботи на місцях рішенням місцевих органів державної виконавчої влади може бути утворена територіальна міжгалузєва координаційна рада.

13. Науково-методичне забезпечення профорієнтаційної роботи в закладах освіти покладається на Міністерство освіти України та Академію педагогічних наук України, а з питань профдобору і профвідбору – на Міністерство праці України.

14. До штату Міністерства освіти України, управлінь і відділів освіти на місцях, центрів практичної психології системи освіти вводяться працівники, що забезпечують організацію профорієнтаційної роботи з молоддю, яка навчається.

15. Відповідальність за організацію проведення профорієнтаційної роботи в закладах освіти покладається на їх керівників.

У навчально-виховних закладах професійну орієнтацію молоді, яка навчається, здійснюють практичні психологи, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі, керівники гуртків, бібліотекарі, методисти, медичні працівники тощо.

У штатний розклад середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів, міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, професійних навчальних закладів вводяться посади практичних психологів-профконсультантів або методистів з профорієнтації.

Фінансування роботи практичних психологів здійснюється за рахунок бюджетних коштів.

16. Для проведення профорієнтаційної роботи в закладах освіти використовуються навчально-методичний кабінет професійної орієнтації, кабінет інформатики, майстерні, бібліотека, медичний кабінет тощо.

17. Професійну орієнтацію молоді, яка навчається, вивчення ефективності працевлаштування випускників мають здійснювати навчальні заклади спільно з батьками учнів, підприємствами, установами і організаціями, центрами (відділами) профорієнтації територіальних центрів зайнятості.

18. Медичні аспекти профорієнтації молоді з різними видами патології вирішуються, як правило, за участю лікарів районних (міських) медичних закладів і спеціалістів центрів (відділів) зайнятості Міністерства праці України.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ТА ЗМІСТУ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ЗАЙНЯТОСТІ

Головна мета професійної орієнтації – сприяти громадянам, які звертаються в службу зайнятості, в одержанні в оптимально короткі строки підходящого місця роботи відповідно до потреб роботодавців, ринку праці та особистих інтересів громадян шляхом їх професійного консультування, інформації і психологічної підтримки.

Тому завдання профконсультанта районного (міського) центру зайнятості є організація та проведення профконсультації з метою надання допомоги вивільненим працівникам та незайнятому населенню в питаннях вибору, зміни професій, визначення профілю перепідготовки з врахуванням стану здоров'я, бажань, здібностей та можливостей особи, а також потреб регіону в кваліфікованих працівниках.

Профконсультант повинен інформувати та консультувати громадян, які звертаються в службу зайнятості, про наявні вільні робочі місця та вакантні посади в регіоні, режим та умови праці на них, громадські роботи, можливості професійного навчання та інші послуги, передбачені Законом України “Про зайнятість населення”.

Залежно від результатів консультування профконсультант може направляти громадянина до відповідного працівника центру зайнятості, наприклад, до спеціаліста з працевлаштування, з перепідготовки, психолога та інших.

Дані про кількість громадян, які одержали профінформацію чи профконсультацію та їх зміст, необхідно фіксувати в зручній для подальшого використання формі (журнали).

При проведенні профконсультантом професійного діагностування щодо визначення відповідного профілю підготовки або перепідготовки з врахуванням потреб регіонального ринку праці, можливостей і бажань громадянина необхідно в діагностичних висновках та рекомендаціях записувати “рекомендовано” або “не рекомендовано”. У разі висновку “не рекомендовано”, громадянину має бути запропонований відповідний до його якостей перелік професій чи спеціальностей для подальшого навчання. При направленні громадян на професійне навчання профвідбір слід проводити лише відповідно до затвердженого переліку професій та спеціальностей, що його вимагають. Стосовно всіх інших професій та спеціальностей профконсультант повинен проводити профконсультаційну бесіду щодо інформування громадянина про стан регіонального ринку праці, умов та режиму навчання тощо. Особливу увагу слід звертати при цьому на можливість подальшого працевлаштування особи, яка направляється на професійне навчання.

В роботі профконсультанта варто зосередити також увагу на формуванні інформаційного банку про професії та попит на них в даному регіоні. В такому банку необхідно мати дані про

актуальну та перспективну кон'юктуру ринку праці, тобто структуру регіональної потреби в кадрах та тенденції її розвитку, соціально-демографічні особливості регіону та особливості формування трудових ресурсів в ньому, основні регіональні підприємства-роботодавці та навчальні заклади, що готують кваліфіковані кадри.

Важливо мати опис змісту діяльності за професіями, що найбільше користуються попитом, їх соціального статусу, професійних вимог та умов праці, можливих варіантів їх інтегрування. Для цього необхідно підтримувати ділові зв'язки з кадровими службами підприємств, організацій та установ.

Інформація про ринок праці у вигляді довідників, стендів, брошур, збірників (при їх наявності) тощо повинна бути доступна для самостійного ознайомлення кожному відвідувачеві служби зайнятості.

Працівники, які займаються профорієнтаційною роботою, можуть також надавали додаткові послуги з професійної інформації населення, в тому числі учнівської молоді (за умови їх звернення); психологічної підтримки громадянам, які працюють, але не можуть бути вивільнені (за договорами з роботодавцями); професійного відбору осіб, які приймаються на роботу (за договорами з роботодавцями).

З метою удосконалення профорієнтаційної роботи в службі зайнятості обласному центру рекомендується:

- визначити в усіх районних та міських центрах зайнятості працівників з профконсультування, поклавши на них обов'язки проведення з кожним громадянином, який звертається в службу зайнятості, відповідної інформаційно-консультативної роботи, а також відповідальності за якісний відбір та направлення громадян та професійне навчання;
- зорієнтувати працівників районних (міських) центрів зайнятості, які займаються профорієнтацією, на надання кваліфікованої допомоги громадянам, які звертаються в службу зайнятості, в питаннях вибору, зміни професії, визначення профілю професійної підготовки та перепідготовки, виходячи з вимог регіонального ринку праці та можливостей особи.

ЗАКОН УКРАЇНИ ПРО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНУ ОСВІТУ (витяг)

Стаття 3. Професійно-технічна освіта. Курсове професійно-технічне навчання

Професійно-технічна освіта є складовою системи освіти України. Професійно-технічна освіта спрямована на формування у громадян професійних знань, умінь, навичок, розвиток духовності, культури, відповідного технічного, технологічного і екологічного мислення з метою створення умов для їх професійної діяльності.

Професійно-технічна освіта здобувається у професійно-технічних навчальних закладах.

Курсове професійно-технічне навчання – складова професійно-технічної освіти. Курсове професійно-технічне навчання передбачає прискорене формування у громадян професійних умінь і навичок, необхідних для виконання певної роботи чи групи робіт, і може здійснюватися у професійно-технічних навчальних закладах, а також шляхом індивідуального чи курсового навчання на виробництві, у сфері послуг.

Професійно-технічна освіта забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації робітників.

Первинна професійна підготовка – це здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії, спеціальності, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності.

Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання робітників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг.

Стаття 15. Освітньо-кваліфікаційні рівні професійно-технічної освіти

Випускнику професійно-технічного навчального закладу, який успішно пройшов кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація “кваліфікований робітник” з набутою професією відповідного розряду (категорії).

Випускнику, який закінчив відповідний курс навчання в акредитованому вищому професійному училищі певного рівня акредитації, може присвоюватись кваліфікація “молодший спеціаліст”.

КОНЦЕПЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ

Загальні положення

Проведенню професійного навчання незайнятих громадян сприяє навчально-методична та інформаційно-рекламна робота, що здійснюється навчальними центрами державної служби зайнятості, центрами (відділами) професійної орієнтації і місцевими центрами зайнятості. Професійне навчання дає змогу забезпечити конкурентоспроможність незайнятого населення, раціональний перерозподіл робочої сили і працевлаштування громадян відповідно до потреб ринкової економіки.

В умовах інтенсифікації процесу вивільнення працівників і посилення вимог до рівня кваліфікації кадрів активне регулювання ринку праці має бути спрямоване на активізацію ініціативи незайнятого населення в питаннях працевлаштування й самозайнятості, недопущення масового хронічного, структурного та технологічного безробіття.

Сутність, мета і основні принципи професійного навчання незайнятого населення

Професійне навчання незайнятого населення повинне спрямовуватися на забезпечення професійної самореалізації особистості громадянина, формування у нього поглиблених професійних знань, умінь та навичок, здобуття нової професії чи спеціальності на основі наявного освітнього рівня та досвіду попередньої практичної роботи, що сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності особи в умовах ринкової економіки.

Професійне навчання незайнятого населення покликане сприяти ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, виступати засобом профілактики масового безробіття, відігравати значну роль у підготовці кадрів для структурної і технологічної перебудови галузей економіки, стимулювати пошук незайнятим громадянином найефективніших шляхів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, інтелектуальної та трудової незалежності.

Основною метою професійного навчання незайнятих громадян є сприяння їм у працевлаштуванні шляхом отримання професії (спеціальності) або удосконалення кваліфікації та підвищення за рахунок цього рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Професійне навчання включає підготовку незайнятих громадян, які не мають професії, перепідготовку робітників і спеціалістів за новими професіями та спеціальностями, підвищення кваліфікації незайнятого населення. *Професійна підготовка незайнятих громадян, які звернулися до центрів зайнятості, не маючи професії, спрямовується на оволодіння ними*

спеціальними знаннями, уміннями і навичками за професіями, що користуються попитом на регіональному ринку праці або необхідні для самозайнятості.

Професійна перепідготовка робітників і спеціалістів здійснюється з метою оволодіння спеціальними знаннями, уміннями і навичками за новою професією (спеціальністю) вивільненими працівниками та іншими незайнятими громадянами, яким не може бути запропонована підходяща робота за наявною у них професією.

Підвищення кваліфікації робітників і спеціалістів спрямовується на поглиблення їх знань, умінь і навичок за раніше набутими професіями (спеціальностями) до рівня, що відповідає сучасним вимогам науки і техніки, а також на опанування спеціальними знаннями, що сприятиме продуктивній зайнятості.

В основу професійного навчання незайнятого населення закладаються такі *принципи*:

- добровільність професійного навчання;
- відповідність професійного навчання незайнятого населення державним вимогам;
- зв'язок професійного навчання з процесами ринкових перетворень, розвитком різних форм власності і господарювання, реструктуризацією економіки та зайнятості населення;
- орієнтація незайнятого населення на перспективні сфери трудової діяльності згідно з попитом на ринку праці;
- диференційований підхід до різних соціальних груп незайнятого населення;
- впровадження модульної системи професійного навчання з використанням індивідуального підходу до кожної особи;
- децентралізація управління професійною освітою незайнятих громадян;
- взаємозв'язок професійного навчання незайнятого населення із загальною системою безперервної професійної освіти.

Основні напрями і завдання розвитку системи професійного навчання незайнятого населення

Основними напрямками розвитку системи професійного навчання незайнятого населення є:

- здійснення навчання у відповідності з державними освітніми стандартами і вимогами ринку праці;
- забезпечення навчання у таких обсягах, які сприятимуть продуктивній і вільно обраній зайнятості та повному задоволенню поточних і перспективних потреб ринку праці;
- формування правових, економічних, соціально-психологічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових засад розвитку системи професійного навчання незайнятого населення, організація науково-методичного та нормативного забезпечення її функціонування;
- комплексний та системний підхід до навчання, посилення його соціально-економічної спрямованості;
- удосконалення організаційної структури управління системою навчання;
- визначення науково обґрунтованих нормативів кадрового забезпечення системи навчання на всіх рівнях управління;
- створення належної власної навчально-матеріальної бази державної служби зайнятості для навчання незайнятого населення за рідкісними професіями та за професіями, обсяги підготовки за якими в діючих навчальних закладах не задовольняють попит на територіальному ринку праці;
- розширення взаємозв'язків з професійними навчально-виховними та вищими навчальними закладами різних форм власності для здійснення на їх базі професійного навчання;
- запровадження цільового замовлення для навчальних закладів Міносвіти та професійне навчання незайнятого населення;
- удосконалення інформаційно-рекламної роботи (підготовка та видання проспектів, буклетів відеофільмів, радіо- і телепередач);
- проведення на підприємствах, в установах і організаціях роз'яснювальної роботи серед працівників, які підлягають вивільненню, випускників навчальних закладів, у тому числі

загальноосвітніх шкіл, щодо можливостей професійного навчання за рахунок коштів державного фонду сприяння зайнятості населення;

- запровадження заходів економічної зацікавленості підприємств у своєчасній перепідготовці та підвищенні кваліфікації вивільнюваних працівників з метою подальшого їх працевлаштування на даному підприємстві;
- створення умов для отримання незайнятими громадянами професій і спеціальностей відповідно до їх інтересів, нахилів, здібностей та стану здоров'я;
- визначення науково обґрунтованого переліку інтегрованих робітничих професій і спеціальностей фахівців для професійного навчання незайнятого населення відповідно до попиту на ринку праці на основі державного класифікатора професій;
- створення гнучкої системи підвищення кваліфікації незайнятих робітників і фахівців з урахуванням нових напрямів розвитку науки і техніки, передових методів господарювання й управління;
- забезпечення тісної взаємодії органів освіти і державної служби зайнятості у професійному навчанні незайнятого населення;
- створення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, які залучатимуться до організації професійного навчання;
- підготовка типових навчальних планів, програм, підручників, навчальних і методичних посібників, дидактичних матеріалів для навчання та забезпечення їх тиражування;
- удосконалення навчально-виховного процесу на основі впровадження активних методів навчання, нових педагогічних технологій інформатизації;
- розроблення та впровадження заходів щодо економічної зацікавленості навчальних закладів, підприємств, установ і організацій в якісному проведенні професійного навчання за направленням державної служби зайнятості;
- організація міжнародного співробітництва в сфері професійного навчання незайнятого населення з метою обміну досвідом роботи, виведення професійного навчання незайнятого населення на рівень розвинутих країн світу.

Організаційна структура та управління системою професійного навчання незайнятого населення

Управління системою професійного навчання незайнятого населення здійснюватиметься Мінпраці та Міносвіти.

Безпосередньо організацію професійного навчання вивільнених працівників і незайнятого населення в регіонах здійснюватимуть центри організації професійного навчання незайнятого населення державної служби зайнятості або відповідні відділи обласних, міських центрів зайнятості.

Професійному навчанню молоді сприятимуть шляхом їх інформування та консультування Український державний центр соціальних служб для молоді, Республіканський центр соціальних служб для молоді, обласні, міські центри соціальних служб для молоді, а також центри соціальних служб для молоді, що діють в районах і містах.

Поряд з державною системою професійного навчання створюватимуться громадські організації, фонди, підприємства, які здійснюватимуть, у разі одержання ними відповідних ліцензій, професійне навчання на основі договорів з центрами організації професійного навчання незайнятого населення державної служби зайнятості.

На державному рівні здійснення єдиної політики в галузі професійного навчання незайнятого населення та координація відповідної роботи міністерств і відомств, навчальних закладів, підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності прокладатиметься на Міжгалузеву раду з питань профорієнтації та професійного навчання незайнятого населення, що передбачається створити при Мінпраці за участю Міносвіти і Мінмолодьспорту.

Координацію наукових досліджень із соціально-економічних проблем професійного навчання здійснюватиме Науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці Національної академії наук і Мінпраці. Проведення досліджень психолого-педагогічних аспектів

у цій сфері покладається на інститут системних досліджень освіти Міносвіти, Інститут педагогіки і психології професійної освіти Академії педагогічних наук.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД

1. Загальна частина

1. Професійно-технічний навчальний заклад – це заклад освіти, що забезпечує реалізацію потреб громадян у професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією відповідно до їх інтересів, здібностей, стану здоров'я.

2. Головним завданням професійно-технічного навчального закладу є забезпечення права громадян України на професійне навчання відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей з метою задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих конкурентоспроможних на ринку праці робітниках.

3. Відповідно до статті 18 Закону “Про професійно-технічну освіту” до професійно-технічних закладів належать:

- професійно-технічне училище відповідного профілю;
- професійне училище соціальної реабілітації;
- вище професійне училище;
- художнє професійно-технічне училище;
- вище художнє професійно-технічне училище;
- училище-агрофірма;
- вище училище-агрофірма;
- центр професійно-технічної освіти;
- навчально-виробничий центр;
- центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів;
- навчально-курсний комбінат;
- інші типи навчальних закладів, що надають професійно-технічну освіту.

10. До основних повноважень і напрямів діяльності професійно-технічного навчального закладу належать:

- а) організація навчально-виховного процесу, обрання форм та методів навчання;
- б) навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово-господарська та виробничо-комерційна діяльність;
- в) розроблення робочих навчальних планів і програм на основі типових навчальних планів і програм, визначення регіонального компоненту змісту професійно-технічної освіти, які затверджуються в установленому порядку;
- г) розроблення правил прийому учнів, слухачів до навчального закладу на основі типових правил прийому;
- д) формування разом з органами управління професійно-технічною освітою планів прийому учнів, слухачів з урахуванням державного замовлення, потреб ринку праці та потреб громадян у професійно-технічній освіті і замовлень підприємств, установ, організацій;
- е) організація харчування, матеріальне забезпечення та побутове обґрунтування учнів, слухачів;
- є) атестація педагогічних працівників;
- ж) організація стажування педагогічних працівників на підприємствах, в установах, організаціях;
- з) здійснення професійного навчання незайнятого населення;
- и) організація виробничого навчання учнів, слухачів на виробництві та у сфері послуг;
- і) забезпечення з охорони праці учнів, слухачів, працівників;
- ї) матеріально-технічне забезпечення навчально-виховного процесу;
- й) визначення структури і штатного розпису з урахуванням установленого фонду заробітної плати;
- к) забезпечення належної якості професійного навчання та виховання учнів, слухачів.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО СТУПЕНЕВУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНУ ОСВІТУ (витяг)

Ступеневість професійно-технічної освіти

3. Професійно-технічна освіта має три ступені.

Кожний ступінь навчання визначається теоретичною та практичною завершеністю і підтверджується присвоєнням випускникам робітничої кваліфікації згідно з набутими професійними знаннями, уміннями і навичками.

Конкретний перелік професій для кожного ступеня професійно-технічної освіти розробляється та затверджується Міносвіти за погодженням з Мінпраці, іншими зацікавленими центральними органами виконавчої влади.

4. На *першому ступені* професійно-технічної освіти забезпечується формування відповідного рівня кваліфікації з технологічно нескладних, простих за своїми виробничими діями і операціями професій, що дає змогу робітнику вільно працювати з раніше вивченими предметами, об'єктами, виконувати конкретні дії, виробничі операції та роботи під контролем робітника з більшим досвідом і вищим рівнем кваліфікації.

Навчання здійснюється шляхом прискореного формування необхідних умінь і навичок у учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів першого атестаційного рівня та шляхом індивідуального чи групового навчання на виробництві, у сфері послуг.

5. До професійно-технічних навчальних закладів першого атестаційного рівня належать:

- а) навчальні курси певного професійного рівня;
- б) професійні школи;
- в) навчально-курсів комбінати;
- г) автомобільні навчальні комбінати;
- д) інші прирівняні до них навчальні заклади.

6. Навчання на першому ступені не вимагає від учнів, слухачів базової повної загальної середньої освіти і здійснюється за навчальними планами та навчальними програмами, що затверджуються відповідним місцевим органом управління професійно-технічною освітою.

Нормативний термін навчання визначається навчальними планами та навчальними програмами, але не повинен перевищувати 1 року.

7. Навчання на першому ступені завершується кваліфікаційною атестацією. Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація “кваліфікований робітник” з набутої професії відповідного розряду (категорії) та видається свідоцтво, зразок якого затверджується Кабінетом Міністрів України.

8. На *другому ступені* професійно-технічної освіти забезпечується формування відповідного рівня кваліфікації з масових робітничих професій середньої технологічної складності у різних галузях економіки, що дає змогу робітнику самостійно виконувати по пам'яті чи з допомогою технологічних карт, інструкцій, креслень або іншої документації типові дії, виробничі операції, роботи за встановленими нормами часу і забезпечувати необхідну якість.

Навчання здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах другого атестаційного рівня і вимагає. Як правило, від учнів, слухачів базової загальної середньої освіти.

9. До професійно-технічних навчальних закладів другого атестаційного рівня належать:

- а) професійно-технічні училища відповідного профілю;
- б) професійно-художні училища;
- в) художні професійно-технічні училища;
- г) училища-агрофірми;
- д) училища-заводи;
- ж) навчально-виробничі центри;
- е) навчальні центри;
- є) інші прирівняні до них навчальні заклади.

10. Навчання на другому ступені здійснюється за державними стандартами професійно-технічної освіти.

Учні, слухачі можуть одночасно з отриманням професії здобувати у професійно-технічному або в іншому навчальному закладі повну загальну середню освіту.

Нормативний термін навчання визначається державними стандартами професійно-технічної освіти, але не повинен перевищувати:

- а) для осіб, які мають повну загальну середню освіту, - 1,5 року;
- б) для осіб, які мають базову загальну середню освіту і здобувають повну загальну середню освіту, - 4 роки;
- в) для осіб, які мають базову загальну середню освіту або, як виняток, не мають її і поки не здобувають повну загальну середню освіту, - 2 роки.

11. Навчання на другому ступені завершується кваліфікаційною атестацією. Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація “кваліфікований робітник” з набутої професії відповідного розряду (категорії) та видається диплом, зразок якого затверджується Кабінетом Міністрів України.

12. На *третьому ступені* професійно-технічної освіти забезпечується формування високого рівня кваліфікації з технологічно складних, наукоємних професій та спеціальностей та спеціальностей у різних галузях економіки, що дає змогу робітнику чи службовцю на основі отриманих знань та вивчених раніше типових дій самостійно виконувати складні виробничі операції, продуктивні дії, створювати алгоритми діяльності у нетипових ситуаціях.

Навчання здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах третього атестаційного рівня і вимагає від учнів, слухачів повної загальної середньої освіти.

13. До професійно-технічних навчальних закладів третього атестаційного рівня належать:

- а) вищі професійні училища;
- б) вищі художні професійно-технічні училища;
- в) вищі училища-агрофірми;
- г) центри професійно-технічної освіти;
- д) центри підготовки і перепідготовки робітничих кадрів;
- е) інші прирівняні до них навчальні заклади.

14. навчання на третьому ступені здійснюється за державними стандартами професійно-технічної освіти.

Нормативний термін навчання визначається державними стандартами професійно-технічної освіти, але не повинен перевищувати 2 років.

15. Навчання завершується кваліфікаційною атестацією. Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація “кваліфікований робітник” з набутої професії відповідного розряду (категорії) та, за умови закінчення відповідного курсу навчання в акредитованому професійно-технічному навчальному закладі, - кваліфікація молодшого спеціаліста і видається дипломи, зразки яких затверджуються Кабінетом Міністрів України.

16. *Післядипломна освіта кваліфікованих робітників* здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах усіх атестаційних рівнів за відповідними навчальними планами та навчальними програмами і включає різні форми підвищення кваліфікації та перепідготовку робітників і службовців.

Нормативний термін навчання визначається навчальними планами та навчальними програмами. Але не повинен перевищувати 1 року.

Навчання в закладах системи післядипломної освіти завершується кваліфікаційною атестацією. Особи, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, отримують документ встановленого зразка.

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ,
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ
ВИВІЛЬНЮВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ І НЕЗАЙНЯТОГО
НАСЕЛЕННЯ
(витяг)**

1. Загальні положення

1.1. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка вивільнюваних працівників і незайнятого населення спрямовані на забезпечення ефективної зайнятості та соціального захисту громадян, а також підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці в умовах ринкової економіки.

1.2. Професійне навчання громадян, які зареєстровані в місцевих центрах зайнятості як такі, що шукають роботу, організовується державною службою зайнятості на договірній основі в навчальних закладах, на підприємствах, організаціях і в установах, незалежно від їх підпорядкованості, діяльність яких пов'язана з наданням послуг для одержання професійної освіти, підготовкою спеціалістів різних рівнів кваліфікації, а також в навчальних закладах державної служби зайнятості.

1.7. Професійне навчання вивільнюваних працівників і незайнятого населення здійснюється відповідно до Державної програми зайнятості населення.

Професійне навчання громадян проводиться за професіями і спеціальностями, які користуються попитом на ринку праці регіону, зокрема, для направлення на конкретні робочі місця (посади) при умові виділення їх підприємствами відповідно до квоти, встановленої Законом "Про зайнятість населення", створення нових робочих місць, в тому числі і за кошти державної служби зайнятості, а також гарантованого підприємством, організацією та установою працевлаштування після закінчення особою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Професійне навчання незайнятих громадян за їх згодою може здійснюватись також для заняття підприємницькою діяльністю, в тому числі надомною працею, самостійного працевлаштування та інших форм зайнятості, що обумовлюється відповідним договором між особою і центром зайнятості.

**Організація професійного навчання
вивільнюваних працівників і незайнятого населення**

3.1. Громадяни, зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу і потребують професійної підготовки або перепідготовки, проходять професійне консультування з метою ознайомлення з потребами ринку робочої сили, вимогами працівника та рівня кваліфікації, можливостями та умовами навчання тощо.

Під час професійного консультування громадянину пропонується декілька доступних для нього варіантів вибору професії (спеціальності), з яких від обирає найбільш підходящі.

3.2. Направленню на навчання незайнятих громадян передують профорієнтаційна робота. У разі необхідності професійного відбору обстеження особи проводиться в центрі профорієнтації із застосуванням профдіагностичної апаратури.

Зарахування на професійне навчання здійснюється за результатами професійного консультування (відбору).

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ
(витяг)**

2. Основні завдання та функції навчального закладу

2.1. Основними завданнями навчального закладу є забезпечення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення за професіями (спеціальностями), в яких є потреба на ринку праці, та підвищення кваліфікації працівників місцевих центрів зайнятості.

2.2. Відповідно до основного завдання навчальний заклад:

- 1) здійснює підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації незайнятих громадян, які зареєстровані в службі зайнятості, відповідно до ліцензованих в установленому порядку професій, спеціальностей та обсягів навчання;
- 2) проводить в межах ліцензованих професій, спеціальностей і обсягів навчання на договірних умовах підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників підприємств, організацій, установ, а також приватних осіб;
- 3) здійснює планування та організацію навчального процесу відповідно до вимог діючих нормативних документів;
- 4) розробляє за погодженням з центром організації професійного навчання незайнятого населення тимчасову навчально-програмну документацію;
- 5) укладає договори з підприємствами, установами та організаціями для проведення виробничого навчання (практики) слухачів;
- 6) запроваджує передовий вітчизняний та зарубіжний досвід щодо навчання дорослого населення;
- 7) здійснює роботу по створенню і розвитку власної навчально-матеріальної бази;
- 8) проводить спостереження за процесом адаптації випускників навчального закладу до роботи за набутою професією (спеціальністю);
- 9) сприяє підвищенню професійно-кваліфікаційного рівня викладачів та майстрів виробничого навчання;
- 10) веде облік навчальної роботи згідно з вимогами діючих нормативних документів;
- 11) веде статистичний облік професійного навчання незайнятого населення та відповідний бухгалтерський облік і звітність щодо діяльності навчального закладу.

ЗАКОН УКРАЇНИ ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ (витяг)

Стаття 2. Безробітні

Безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів, через відсутність підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, дійсно шукають роботу та здатні приступити до праці.

У разі неможливості надати підходящу роботу безробітному може бути запропоновано пройти професійну підготовку або підвищити свою кваліфікацію.

Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

- а) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням чисельності (штату);
- б) які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру;
- в) які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх службі зайнятості як осіб, які шукають роботу.

Стаття 4. Державні гарантії права на вибір виду діяльності

1. Держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні:

- а) добровільність праці, вибір виду діяльності;
- б) захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи;
- в) безплатне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб, усіма доступними засобами, включаючи професійну орієнтацію і перепідготовку;
- е) безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендій;
- є) виплату безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги членам сім'ї, які перебувають на їх утриманні, та інших видів допомоги;
- з) надання роботи за фахом в період не менш трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів держави, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями.

2. Державні органи забезпечують публікацію статистичних даних та інформаційних матеріалів про пропозиції та попит на робочу силу, можливості працевлаштування, професійної підготовки і перепідготовки, професійної орієнтації і соціально-трудової реабілітації.

Стаття 7. Підходяща робота

1. Для громадян, які втратили роботу і заробітку (трудоий дохід), підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає.
2. У разі неможливості надання громадянині роботи за професією (спеціальністю) після закінчення періоду виплати допомоги по безробіттю підходящою може вважатися робота, що потребує зміни професії (спеціальності) з урахуванням здібностей громадянина, колишнього досвіду і доступних для нього засобів навчання.

Стаття 8. Право громадян на працевлаштування

Громадяни мають право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, установи, організації..., до іншого роботодавця або при безплатному сприянні державної служби зайнятості.

Стаття 9. Право громадян на професійну консультацію, підготовку, перепідготовку і одержання інформації у сфері зайнятості

Громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості, як особи, що шукають роботу, мають право на безплатну професійну орієнтацію, консультацію, підготовку, перепідготовку, одержання відповідної інформації з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, режиму праці.

Стаття 18. Державна служба зайнятості

1. Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території України...створюється державна служба зайнятості...

Стаття 19. Обов'язки і права державної служби зайнятості

1. Державна служба зайнятості:
 - аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення і державні органи управління про стан ринку праці;
 - консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення;
 - веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
 - подає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;
 - організує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;

- надає послуги по працевлаштуванню та професійній орієнтації вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;
- реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т.ч. і грошову;
- бере участь у підготовці перспективних і поточних республіканських і територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

2. Державна служба зайнятості має право:

- Одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, статистичні дані про наявність вакантних робочих місць, характер і умови праці на них, про всіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва і праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників;
- розробляти і вносити на розгляд місцевих Рад народних депутатів пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, квоти прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їх працевлаштування;
- направляти для працевлаштування на підприємства, в установи і організації всіх форм власності при наявності там вільних робочих місць (вакантних посад) громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їх освіти і професійної підготовки;
- направляти безробітних громадян за їх бажанням на оплачувані громадські роботи;
- укладати за дорученням підприємств, установ і організацій всіх форм власності договори з громадянами при їх працевлаштуванні з попереднім (у разі потреби) професійним навчанням, оплатою вартості проїзду, добових, а також подавати допомогу при переїзді на нове місце проживання та праці за рахунок коштів підприємств, установ і організацій;
- розпоряджатися в установленому законодавством порядку коштами фонду сприяння зайнятості;
- оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує здобуття нової професії (спеціальності), а також установлювати їм на період навчання стипендії у розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення;
- у встановленому законодавством порядку подавати громадянам допомогу по безробіттю та припиняти або скасовувати її.

Стаття 23. Організація оплачуваних громадських робіт

1. Місцеві Ради народних депутатів, виконавчі комітети місцевих Рад народних депутатів за участю державної служби зайнятості для забезпечення тимчасової зайнятості населення, передусім осіб, зареєстрованих як безробітні, організують проведення оплачуваних громадських робіт на підприємствах, в установах і в організаціях ...

Стаття 24. Професійна підготовка і перепідготовка незайнятих громадян

1. Професійна підготовка. Підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як такі, що шукають роботу, можуть провадитись у випадках:

- неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації;
- необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина;
- втрати здатності виконання роботи за попередньою професією.

ЗАКОН УКРАЇНИ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ (витяг)

Стаття 1. Заробітна плата

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Стаття 2. Структура заробітної плати

Основна заробітна плата. Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за соціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які повадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Стаття 3. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт).

Стаття 21. Права працівника на оплату праці

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Стаття 22. Гарантії дотримання прав щодо оплати праці

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Стаття 25. Заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою

Забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО СПЕЦІАЛІЗОВАНУ МОЛОДІЖНУ СЛУЖБУ “МОЛОДІЖНА БІРЖА ПРАЦІ”

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Спеціалізована соціальна служба “Молодіжна біржа праці” (надалі — Служба) є структурним підрозділом Тернопільського міського центру у соціальних служб для молоді (ТМЦССМ), яка створена для надання молоді міста допомоги з питань зайнятості, профорієнтації та залучення до громадських робіт.
2. Служба у своїй діяльності керується чинним законодавством України, наказами та розпорядженнями Міністерства України у справах молоді і спорту, УДЦССМ, розпорядчими документами виконавчого комітету міської Ради, ТМЦССМ та положенням про Службу.
3. Служба безпосередньо підпорядкована директору ТМЦССМ.
4. Положення про Службу затверджується директором ТМЦССМ за погодженням з відділом молоді міськвиконкому.

II. ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ СЛУЖБИ

- 2.1. Реалізація державної молодіжної політики в сфері зайнятості молоді.
- 2.2. Організація обліку громадян, що звертаються з питань працевлаштування та надання їм допомоги у підборі роботи.
- 2.3. Забезпечення молоді достовірною, повною та оперативною інформацією про можливості працевлаштування на основі обліку вільних робочих місць та вакантних посад, наданих службі міським центром зайнятості та отриманих самостійно.
- 2.4. Сприяння проведенню профорієнтації і профвідбору молоді.
- 2.5. Аналіз пропозицій та попиту на робочу силу в частині застосування праці молоді для забезпечення її раціональної зайнятості.
- 2.6. Сприяння організації громадських робіт для учнівської та студентської молоді.

III. ФУНКЦІЇ СЛУЖБИ

Відповідно до визначених завдань Служба здійснює такі функції:

- 3.1 Сприяє працевлаштуванню молоді, в т.ч. учнів та студентів у вільний від навчання час.
- 3.2 Сприяє у професійному самовизначенні молоді.
- 3.3 Надає молоді допомогу інформаційного та юридичного характеру з питань зайнятості.
- 3.4 Створює інформаційний банк даних з питань, які відповідають основним завданням та напрямкам діяльності Служби.
- 3.5 Проводить соціологічні дослідження спільно з іншими структурними підрозділами Центру та зацікавленими організаціями, вивчає статистичний та інформаційний матеріал, щодо зайнятості молоді.

IV. ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ СЛУЖБИ

- 4.1. З метою забезпечення виконання передбачених цим Положенням функцій, Служба має право:
 - одержувати інформацію з питань , що входять до сфери діяльності Служби від органів державного управління, підприємств, організацій незалежно від форми власності, господарювання та підпорядкування;
 - представляти центр соціальних служб для молоді в його спільній діяльності з міським та обласним центрами зайнятості з метою творчого співробітництва в сфері зайнятості молоді;
 - використовувати для роботи банк інформаційних даних міського центру зайнятості населення про наявні вільні робочі місця та вакансії для спеціалістів, обласного центру зайнятості про

наявні можливості в сфері профпідготовки і профорієнтації в межах виконання тих завдань, які стоять перед Службою;

- укладати за погодженням з директором ТМЦССМ договори з установами, організаціями та окремими особами на виконання робіт, які сприяють діяльності Служби;

4.2. Служба зобов'язана:

- сприяти наданню допомоги та послуг кожній молодій людині, яка звернулася до служби, в межах напрямків та завдань, передбачених цим Положенням;
- розширювати перелік соціальних послуг молоді з питань зайнятості з метою максимального задоволення потреб щодо працевлаштування;
- здійснювати інформаційну, просвітницьку рекламну діяльність з проблем зайнятості молоді;
- надати молодим громадянам всі види послуг по вирішенню проблем працевлаштування та профорієнтації безкоштовно.

V. УПРАВЛІННЯ СЛУЖБОЮ

5.1. Службу очолює керівник, який призначається і звільняється директором ТМЦССМ відповідно до чинного законодавства.

5.2. керівник Служби:

- організовує роботу Служби і несе відповідальність за її діяльність;
- діє від імені ТМЦССМ і представляє його у всіх установах та організаціях з питань, які входять в сферу діяльності Служби;
- створює умови для бережливого ставлення до майна ТМЦССМ, яке знаходиться у користуванні Служби;
- веде роботу зі всіма категоріями молоді по питаннях працевлаштування, профорієнтації та організації громадських робіт;
- організовує облік звернень молоді в Службу;
- готує плани роботи Служби.

5.3. Керівник служби зобов'язаний:

- додержуватись норм законодавства про працю;
- контролювати виконання працівниками посадових інструкцій, правил техніки безпеки, норм праці.

5.4. Керівник Служби несе відповідальність за:

- виконання основних функцій Служби і реалізацію напрямків діяльності, визначених цим Положенням;
- достовірність і своєчасність даних, які представляється директору ТМЦССМ з питань, які відповідають завданням і функціям Служби;
- порушення трудової і виконавчої дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.5. Служба планує свою діяльність на підставі планів та наказів ТМЦССМ, Положення про Службу, згідно запитів молоді щодо питань працевлаштування.

5.6. Діяльність Служби підпорядковується міському центру соціальних служб для молоді, який всебічно сприяє реалізації її цілей і завдань, інформаційному та матеріальному забезпеченню, захищає її права та інтересами.

VI. ПОРЯДОК ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ

6.1. Рішення про припинення діяльності Служби або її реорганізацію приймається директором ТМЦССМ за погодженням з відділом молоді міськвиконкому і здійснюється у встановленому порядку.