

# «Трудоустройство выпускников среднего специального образования»

**Индивидуальный проект:**

студент группы 331

Астахов Е. В.

**Руководитель:** социальный педагог

Зайцева С. М.





**Цель исследования** – теоретически обосновать и проверить условия, способствующие адаптации выпускников лицей, к условиям рынка труда в процессе непрерывного обучения.

### **Задачи исследования:**

1. изучить условия трудоустройства выпускников среднего профессионального образования на рынке труда;
2. исследовать проблемы трудоустройства выпускников среднего профессионального образования;
3. проанализировать трудоустройство выпускников КГБПОУ «Егорьевский лицей профессионального образования»;
4. выяснить права и обязанности при трудоустройстве.



*"Труд избавляет  
человека от трех  
главных зол:  
скуки, порока и  
нужды".*

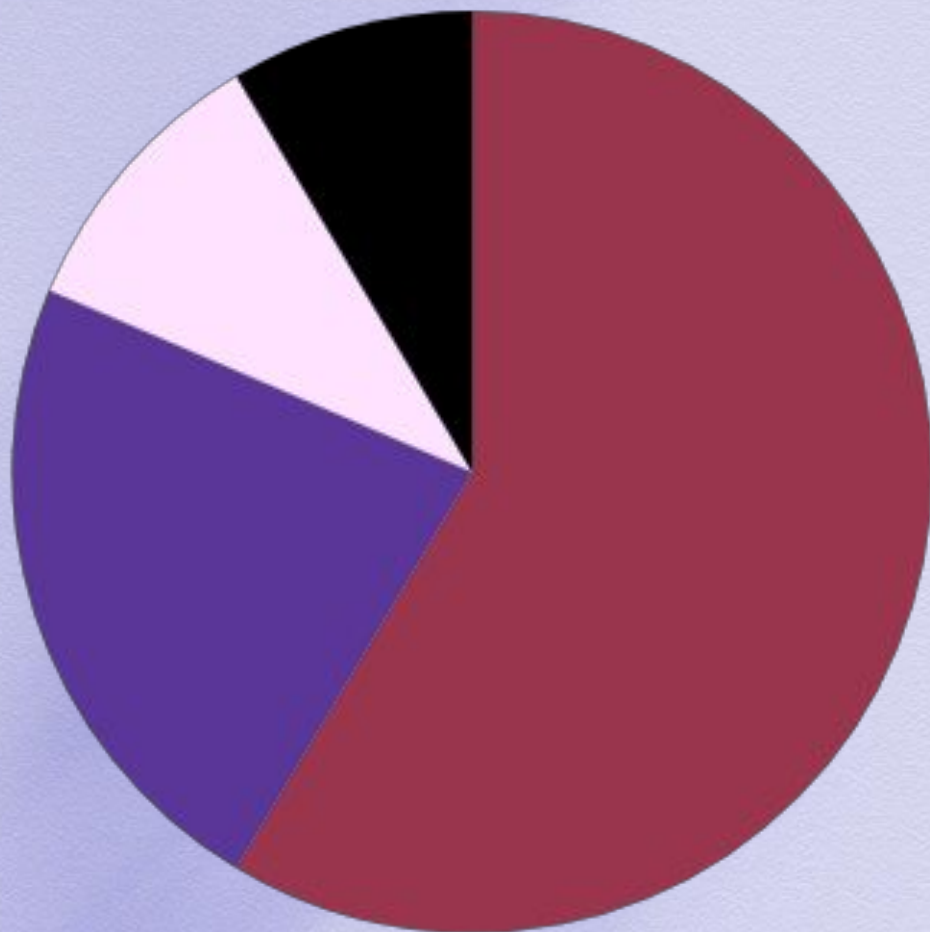
*(Вольтер.)*



# УСЛОВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

1. Компетентность;
2. Опыт работы;
3. Личностные качества.

# Показатели поиска работы выпускниками СПО



- 1% начали искать работу до начала обучения
- 26% не искали работу
- 64% начали искать работу после окончания образовательной организации
- 9% начали искать работу во время обучения



# ТРУДНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

1. поиск работы и успешное трудоустройство;
2. отсутствие навыков самопрезентации;
3. незнание основных требований при устройстве;
4. неуверенность в себе.



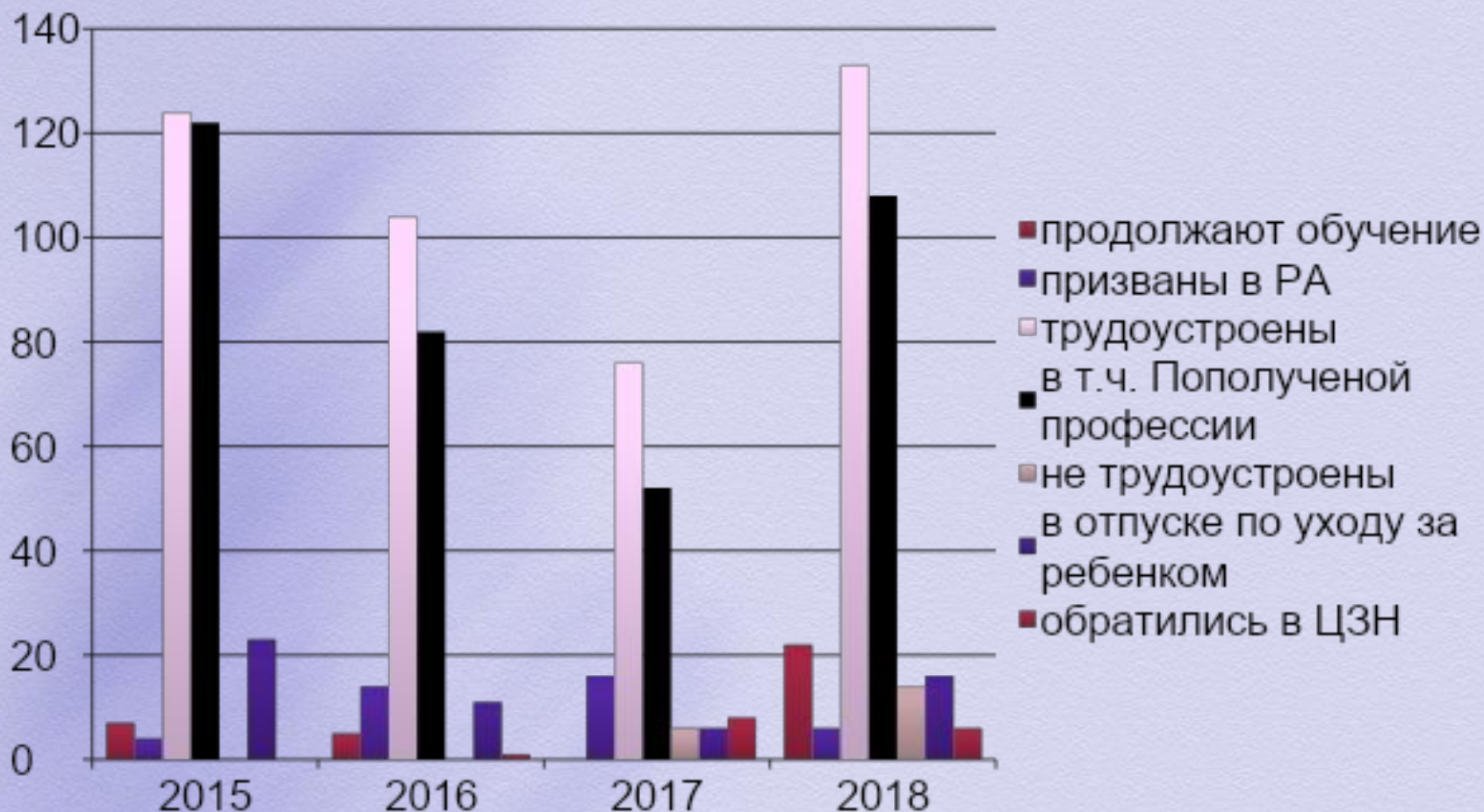
# ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ КГБПОУ «ЕГОРЬЕВСКИЙ ЛИЦЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Основные партнеры – работодатели КГБПОУ «ЕЛПО»:

1. ЗАО «Рубцовский завод запчастей»;
2. Егорьевское РАЙПО;
3. СПК «Агромех»;
4. КФХ «Нива»;
5. ИП «Чепиженко В. И.»;
6. ИП «Астахов В. П.»;
7. КФХ «Гончаренко»;
8. Рубцовский деревообрабатывающий комбинат;
9. ЗАО «Швейная фабрика»;
10. ООО «Агропромстрой» Егорьевского района.



# ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ КГБПОУ «ЕЛПО» В 2015-2018 ГГ.







# Основные положения

1. Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Осмотр проводится за счет средств работодателя.
2. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 день предоставляется работникам в возрасте до 18 лет в удобное для них время.
3. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней предоставляется работникам в возрасте старше 18 лет в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в организации.
4. Для всех работников устанавливается продолжительность рабочего времени 40 ч в неделю.
5. Для работников не достигших 18 лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:  
в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 ч в неделю;  
в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 ч в неделю.
6. Для лиц моложе 18 лет испытательный срок при приеме на работу не устанавливается

# Документы необходимые при трудоустройстве



- паспорт;
- трудовую книжку (если трудовой книжки еще нет, то ее обязан оформить работодатель на сотрудника, проработавшего у него более пяти дней);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если свидетельство еще не оформлено, его обязан оформить работодатель);
- документы воинского учета (с 18 лет для юношей);
- документ об образовании (или справку с места учебы).



**Трудовой договор** – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу, обеспечить благоприятные условия труда, в полном размере выплачивать заработную плату, а работник – добросовестно выполнять определенную ему функцию.

**Трудовая книжка** – это документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.



# Каждый работник имеет право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой;
- на равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера;
- на отдых, а также на оплачиваемые ежегодные отпуска;
- на объединение в профессиональные союзы;
- на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- на судебную защиту своих трудовых прав.



# Обязанности работника:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- бережно относиться к имуществу предприятия, организации;
- выполнять установленные нормы труда;
- работать честно и добросовестно.

# Временем отдыха является:



1. Обеденное время (продолжительность устанавливает работодатель).

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен **перерыв для отдыха и питания** продолжительностью не более двух часов и не менее 30 мин, который не учитывается при подсчете рабочего времени.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка

- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодный оплачиваемый отпуск.



**2.** Выходные дни - всем работникам предоставляются **выходные дни**. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У тех работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.



3. В ТК РФ указаны следующие нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января – *Новогодние каникулы.*
- 7 января – *Рождество Христово.*
- 23 февраля – *День защитника Отечества.*
- 8 марта – *Международный женский день.*
- 1 мая – *Праздник Весны и Труда.*
- 9 мая – *День Победы.*
- 12 июня – *День России.*
- 4 ноября – *День народного единства.*

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной переносится на следующий после праздника рабочий день.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 ч.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения зарплаты работникам, получающим оклад.





# Увольнение с работы

1. По инициативе работника - работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Указанный срок начинает отсчитываться со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении;

## 2. По инициативе работодателя за:

- несоответствие сотрудника занимаемой должности;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- прогул (т. е. отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, подтвержденной документом, более 4 ч подряд);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- совершение по месту работы хищения, в т. ч. мелкого;
- представление работником при трудоустройстве просроченных или поддельных документов.



### 3. По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон :

- призыв работника на военную службу;
- восстановление на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- смерть работника либо работодателя – физического лица.

# Для поиска работы нужно обратиться:



1. В центр занятости населения (ЦЗН);
2. к объявлениям в газете;
3. в интернет;
4. к друзьям, знакомым и т.д.



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**