

Приложение

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации временного трудоустройства
несовершеннолетних граждан в возрасте
от 14 до 18 лет в каникулярный
период 2022 года



Тверь
2022
СОДЕРЖАНИЕ

1.	Нормативная правовая база, регулирующая вопросы организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в свободное от учебы время	3
2.	Задачи временной занятости подростков	4
3.	Основные виды работ для применения труда подростков	4
4.	Правила оформления на работу	4
5.	Продолжительность рабочего времени	6
6.	Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет	6
7.	Обязанности работодателя	7
8.	Этапы трудоустройства подростков при содействии службы занятости населения	7
9.	Способ подачи работодателем вакансии для трудоустройства подростка	7
10.	Способ обращения подростка в центр занятости населения в целях трудоустройства	8
11.	Оплата труда	8
12.	Пример расчета заработной платы с материальной поддержкой на одного подростка в месяц	9
13.	Возмещение затрат работодателю	9
14.	Рекомендации по проведению мероприятий с подростками по выбору профессии и профессионального образования	11
15.	Список ГКУ Тверской области центров занятости населения	19

1. Нормативная правовая база, регулирующая вопросы организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в свободное от учебы время

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации.

2. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3. Закон Тверской области от 17.09.1997 № 79 «О квотировании рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите» (далее – Закон о квотировании).

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

5. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.01.2022 № 25н «Об утверждении стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации».

7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.10.2017 № 748н «Об утверждении нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения».

8. Постановление Правительства Тверской области от 27.12.2011 № 295-пп «О финансировании и расходовании средств областного бюджета Тверской области на реализацию мероприятий по содействию занятости населения и мероприятий, направленных на предотвращение роста напряженности на рынке труда Тверской области».

9. Постановление Правительства Тверской области от 25.02.2022 № 116-пп «О Порядке предоставления из областного бюджета Тверской области субсидии работодателям в целях возмещения затрат, связанных с временным трудоустройством несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время».

10. Приказ Главного управления по труду и занятости населения Тверской области от 15.08.2013 № 7-нп «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые».

2. Задачи временной занятости подростков

Основными задачами, решаемыми через временное трудоустройство несовершеннолетних граждан, являются создание условий для формирования духовно-нравственного воспитания подрастающего поколения, приобщение к труду, получение профессиональных знаний, адаптация к трудовой деятельности, профилактика правонарушений.

Организация трудовой занятости несовершеннолетних граждан даёт возможность:

- работодателям решать производственные задачи, используя дополнительную рабочую силу;
- подросткам получить первый трудовой опыт и денежные средства, участвуя в различных видах общественно-полезной деятельности.

3. Основные виды работ для применения труда подростков:

- работы по благоустройству территорий (озеленение улиц и парков, уборка мусора в школьных дворах, городских скверах и парках);
- ремонтно-строительные работы (ремонт спортивных площадок, спортивного инвентаря, наглядно-учебных пособий и книг, школьной мебели и кабинетов, музеев, складских помещений, и др.);
- социальная работа (уход за одинокими и пожилыми людьми, ветеранами ВОВ, работа вожатыми на детских площадках);
- сельскохозяйственные работы (выращивание овощей, посадка рассады и уход за цветочными клумбами, прополка, уборка урожая, уход за животными, сбор лекарственных растений);
- сезонная помощь в оказании почтовых услуг и услуг связи (курьерская работа, разноска писем, газет и телеграмм);
- работа в качестве подсобных рабочих на промышленных предприятиях, в лесхозах, в строительных организациях.

4. Правила оформления на работу

Центр занятости населения направляет несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет для участия во временных работах.

Документы, предоставляемые подростком работодателю:

- направление на временное трудоустройство от центра занятости;
- паспорт;
- СНИЛС;
- ИНН;
- медицинская справка формы 086/у;

(Форма 086/у оформляется на основании данных профилактического осмотра несовершеннолетнего.

Обращаться нужно в поликлинику по месту прикрепления. В этом случае справка выдается бесплатно.

Для оформления формы 086/у необходимо обратиться к участковому врачу-педиатру, который выдает направления с указанием перечня осмотров врачами-специалистами.

При себе нужно иметь паспорт и полис обязательного медицинского страхования ребенка.

Направления при устройстве на работу также может выдавать работодатель. В этом случае медосмотр осуществляется за его счет.)

- согласие родителей (опекуна, попечителя), оформленное в письменной произвольной форме на имя руководителя организации, или письменное разрешение органов опеки и попечительства (для лиц, не достигших 15 лет) *(с целью получения согласия органа опеки и попечительства на заключение трудового договора, законному представителю несовершеннолетнего (родитель, опекун или др.) вместе с несовершеннолетним гражданином, необходимо обратиться в отдел опеки и попечительства администрации муниципального образования муниципального округа по месту жительства несовершеннолетнего);*

- справка из образовательного учреждения (по месту обучения) с указанным режимом обучения (для работающих в свободное от учебы время);

- трудовая книжка (при наличии);

- счет в сберегательном банке (вклад «универсальный») *(для перечисления работодателем заработной платы, а также для перечисления материальной поддержки, назначаемой службой занятости населения, необходимо предоставить реквизиты банковской карты Сбербанка РФ (или другого банка), открытой на имя несовершеннолетнего гражданина. Реквизиты карты выдаются в момент открытия счета и предоставляются в центр занятости, выдавшего направление на трудоустройство, а также работодателю, с которым заключен трудовой договор);*

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу в возрасте от 16 до 18 лет (приписное удостоверение);

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При трудоустройстве работодатель заключает с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет срочные трудовые договоры оформляет их в письменной форме (ст. 67 ТК РФ), один экземпляр передает работнику на руки.

Работодатель предоставляет в центры занятости копии трудовых договоров, копии приказов о приеме на работу в течение 3-х рабочих дней.

Трудовой договор заключается с гражданами, достигшими 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста 18 лет, обязаны пройти предварительный медицинский осмотр и в дальнейшем проходить ежегодно до достижения возраста 18 лет (ст. 69 ТК РФ, ст. 266 ТК РФ).

Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

При заключении трудового договора лицам, не достигшим 18 лет, испытательный срок не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

5. Продолжительность рабочего времени

Трудовым кодексом Российской Федерации для несовершеннолетних граждан установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ):

Продолжительность ежедневной работы (смены) работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул в возрасте (ст. 94 ТК РФ):

- от 14 до 15 лет – не может превышать 4 часа;
- от 15 до 16 лет – 5 часов;
- от 16 до 18 лет – 7 часов.

Для лиц, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте:

- от 14 до 16 лет – 2,5 часа;
- от 16 до 18 лет – 4 часа.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

6. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет (ст.ст. 265, 268 ТК РФ):

- запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет;

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда;

- подземные работы;

- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью, нравственному развитию подростков (игорный бизнес, работа в ночных клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами);

- переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

7. Обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ)

Работодатель обязан:

- предоставить подростку работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить подростка оборудованием, инструментами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- ознакомить подростка с характером работы и условиями оплаты труда;
- объяснить права и обязанности;
- рассказать о правилах внутреннего трудового распорядка;
- провести инструктаж по технике безопасности, правилам охраны труда и пожарной безопасности;
- выплачивать причитающуюся подростку заработную плату в сроки, установленные в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

8. Этапы трудоустройства подростков при содействии службы занятости населения

Центрами занятости осуществляется отбор работодателей, с учетом количества создаваемых рабочих мест и численности подростков, для которых осуществляется организация временного трудоустройства.

Временные рабочие места для трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время организуются на предприятиях и в организациях всех форм собственности на основании договоров о совместной деятельности, заключаемых центром занятости населения с работодателями. Условия договора определяют количество организуемых рабочих мест и численность участников, место проведения и характер работ, сроки начала и окончания работ, условия оплаты труда, требования по обеспечению норм и правил охраны труда.

9. Способ подачи работодателем вакансии для трудоустройства подростка

- Работодателю, желающему принять на работу подростков, необходимо:
- зарегистрироваться на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России» trudvsem.ru (если он не зарегистрирован);
 - подать информацию о вакантных должностях.

10. Способ обращения подростка в центр занятости населения в целях трудоустройства

Подросток может обратиться путем личного обращения в центр занятости по месту своей регистрации.

Если несовершеннолетний гражданин самостоятельно подобрал место работы, он так же должен обратиться в центр занятости по месту регистрации не позднее, чем за один день до начала трудовой деятельности.

Документы, предоставляемые подростком в центр занятости по месту регистрации:

- паспорт;

- СНИЛС;
- ИПРА (если инвалид);
- контактные данные (номер телефона, электронная почта, при наличии).

11. Оплата труда

Оплата труда несовершеннолетних граждан, трудоустроенных по направлению центра занятости населения, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца (ч.6 ст. 136 ТК РФ).

На основании заключенных договоров работодатель производит выплату заработной платы не ниже установленного минимального размера оплаты труда (13 890 руб.) с учетом количества рабочих часов, определенных для несовершеннолетних граждан трудовым законодательством, согласно фактически отработанному времени.

По решению центра занятости подросткам в период временного трудоустройства выплачивается материальная поддержка в размере 1 500 рублей в месяц за фактическое количество календарных дней участия во временных работах.

Выплата материальной поддержки гражданам производится ежемесячно на основании справки, предоставляемой работодателем в центр занятости, о фактическом периоде участия гражданина во временных работах.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника, трудовая книжка выдается также в день увольнения (ст. 84-1 ТК РФ).

12. Пример расчета заработной платы с материальной поддержкой на одного подростка в месяц

Для расчета заработной платы подростка необходимо МРОТ (13 890 руб.) разделить на количество рабочих часов в месяц по норме для подростка по возрасту, умножить на количество фактически отработанных часов в день и умножить на количество рабочих дней.

При расчете размера материальной поддержки 1 500 руб. необходимо разделить на количество календарных дней в месяце и умножить на количество календарных дней, приходящихся на рабочий период.

Пример расчета 1 (июнь: 14-летний подросток отработал 21 рабочий день или 30 календарных дней по 2 часа в день, при норме труда для него - 4 часа в день):

Заработная плата:

13 890 руб. / 84 часа (в июне при 40 часовой рабочей недели) x 2 (часа работы в день) x 21 (фактически отработанных дней) = 6945,0 (за 21 рабочий день по 2 часа).

За минусом НДФЛ (13%) заработная плата подростка составит 6 042,15 руб.

Материальная поддержка:

1500 руб. / 30 (дней в июне) x 30 (фактически отработанных) = 1 500 руб. (за 30 календарных дней по 2 часа).

ИТОГО: 6 042,15 + 1 500,00 = 7 542,15 руб.

Пример расчета 2 (июнь: 15-летний подросток отработал 21 рабочий день или 30 календарных дней по 5 часов в день, при норме труда для него - 5 часов в день):

Заработная плата:

13 890 руб. / 105 часов (в июне при 40 часовой рабочей недели) x 5 (часов работы в день) x 21 (фактически отработанных дней) = 13 890,0 руб. (за 21 рабочий день по 5 часов).

За минусом НДФЛ (13%) заработная плата подростка составит 12 084,30 руб.

Материальная поддержка:

1500 руб. / 30 (дней в июне) x 30 (фактически отработанных) = 1 500 руб. (за 30 календарных дней по 5 часов).

ИТОГО: 12 084,30 + 1 500,00 = 13 584,30 руб.

13. Возмещение затрат работодателю

На региональном уровне работают дополнительные стимулирующие меры поддержки работодателей, принимающих на работу подростков, через предоставление им субсидии.

С 2022 года изменились условия предоставления субсидии.

Основанием является постановление Правительства Тверской области от 25.02.2022 № 116-пп «О Порядке предоставления из областного бюджета Тверской области субсидии работодателям в целях возмещения затрат, связанных с временным трудоустройством несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время».

Получателями субсидии являются юридические лица (за исключением государственных (муниципальных) учреждений), индивидуальные предприниматели.

Размер возмещения работодателям затрат на оплату труда подростка составляет 100% МРОТ (вместо 50%), увеличенный на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, за одного подростка.

Размер возмещения работодателям затрат на организацию наставничества – 50% МРОТ, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, за одного подростка.

Размер возмещения работодателям расходов, связанных с организацией горячего питания подростков - 100% затрат, но не более 200 руб. в день (при условии, если продолжительность ежедневной работы подростка составляет более 4 часов).

Право на получение субсидии имеют работодатели, у которых подросток отработал не менее 10 рабочих дней и его размер оплаты труда составил не ниже МРОТ (13 890 руб.).

Для получения субсидии работодателю необходимо представить в центр занятости пакет документов:

- заявление на предоставление субсидии;
- справку-расчет для предоставления субсидии;
- копии документов, подтверждающих:
- факт выплаты заработной платы по каждому подростку;
- факт выплаты за наставничество по каждому наставнику (в случае организации наставничества);
- подтверждение перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- факт оплаты горячего питания по каждому подростку (в случае организации горячего питания).

Начисление на заработную плату составляют 30,2% и состоит из:

- 22,0 % - в пенсионный фонд;
- 5,1 % - в фонд обязательного медицинского страхования;
- 2,9 % - взнос на обязательное социальное страхование в случае временной нетрудоспособности и в связи материнством;
- 0,2 % - взнос на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Пример:

Один подросток, отработав целый месяц получил не менее 13 584,3 рубля (зарплата – НДФЛ + матподдержка).

Работодатель получит компенсацию затрат в сумме 18 084,78 рублей (МРОТ + страховые взносы в государственные внебюджетные фонды (30,2%)).

По вопросу получения субсидии необходимо обратиться в центр занятости населения по месту регистрации.

14. Рекомендации по проведению мероприятий с подростками по выбору профессии и профессионального образования

Основной целью проведения профессиональной ориентации является оказание помощи подросткам в определении своих возможностей в выборе профессии и/или сферы трудовой деятельности с учетом индивидуальных способностей, особенностей личности, профессиональной пригодности и ситуации на рынке труда.

Основные задачи профессиональной ориентации:

1. Подготовить учащихся выпускных классов общеобразовательных школ к правильному, обоснованному выбору профессии.
2. Оказать помощь учащимся и выпускникам учреждений профессионального образования в определении предпочтительной сферы профессиональной деятельности и вариантов трудоустройства.
3. Предоставить информацию о возможностях и условиях профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации в учебных заведениях области.

Реализация поставленных задач предполагает выполнение целого комплекса организационно-методических работ, которые должны осуществляться поэтапно:

I. Подготовительный этап.

II. Этап информационно-диагностической работы.

III. Этап консультационно-диагностической работы.

I. Подготовительный этап

Основная задача профконсультанта центра занятости на данном этапе – составить общее представление о подростке. Профконсультант анализирует имеющиеся у него данные и готовится к консультации: подбирает справочно-информационный материал, необходимые диагностические методики, продумывает стратегию.

II. Этап информационно-диагностической работы

Именно недостаток информации мешает большей части подростков самостоятельно справиться с проблемой профессионального самоопределения. Предоставление такой, индивидуально выверенной, информации может быть особенно эффективным.

Таким образом, целью информационно-диагностической работы является предоставление подросткам информации, необходимой для обоснованного выбора профессии, места работы или направления профессионального обучения, с использованием экспресс-методов психологической диагностики.

Основные информационные блоки, которые должны быть представлены подросткам на данном этапе:

- о мире профессий;
- профессиональная направленность, интересы и склонности личности;
- рынок труда и занятость населения;
- рынок образовательных услуг;
- социально-экономическая структура региона и специфика составляющих ее предприятий и организаций.

Информирование проводится преимущественно в форме обзорной лекции или групповой консультации. Для лучшего усвоения информации необходимо использовать активизирующие методы работы, например:

- визуальное представление информации (плакаты, слайды, видеоролики об учебных заведениях и предприятиях, видеопрофессиограммы, тематические видеофильмы);
- раздаточные информационные и справочные материалы, листовки, буклеты;
- профориентационные игры и упражнения;
- обсуждения, дискуссии;
- конкурсы личных профессиональных планов;
- презентации профессий и т.д.

На стадии профориентационного информирования профконсультантам службы занятости рекомендуется использовать психодиагностические экспресс-методики, предназначенные для определения профессиональной направленности участников, их познавательных интересов, некоторых личностных особенностей, которые влияют на успешность в профессиональной деятельности. Из числа методик, имеющих в распоряжении всех профконсультантов службы занятости, на данном этапе можно использовать:

- дифференциально-диагностический опросник (ДДО);
- тест «Карта интересов»;
- анкету «Ориентация»
- тест профессиональных склонностей;
- тест на определение типа социальной направленности личности

Д. Голланда;

- экспресс-диагностика темперамента;
- тест на определение самооценки;
- тест «Мотивы выбора профессии» и т.д.

Диагностические методики на этапе информационно-диагностической работы подбираются исходя из следующих принципов:

- могут быть использованы в режиме группового тестирования;
- не занимают много времени;
- не требуют глубокой психологической интерпретации результатов;
- позволяют обеспечить индивидуальную направленность предоставляемой информации.

Важными результатами для подростка, которые достигаются на информационно-диагностическом этапе, являются:

- умение ориентироваться во всем многообразии профессий и специальностей;
- знание особенностей конкретных профессий, их требований к человеку;
- умение провести самооценку профессиональной направленности личности;

- понимание своих возможностей и ограничений при выборе определенной профессии (психологических, физиологических, медицинских);
- знание возможностей профессионального обучения, перемены профессии, повышения квалификации;
- объективная оценка конкурентоспособности выбранной (полученной) профессии на региональном рынке труда;
- знакомство с возможностями трудоустройства, требованиями работодателей к работникам;
- знакомство с нормативными актами, определяющими права данной категории граждан в профессионально-трудовой сфере;
- знание действующих программ по содействию в трудоустройстве и поддержке данной категории граждан в социально-трудовой сфере.

III. Этап консультационно-диагностической работы

Индивидуальную консультационно-диагностическую работу целесообразно проводить с теми подростками, которые испытывают особенно большие трудности в профессиональном самоопределении.

Практика показывает, что большая часть подростков, получив необходимую профессиональную информацию, в дальнейшем может самостоятельно выбрать подходящую для себя профессию, место профессионального обучения или работы. Однако около трети молодых людей не имеют достаточных знаний и социальных навыков для профессионального самоопределения. Прежде всего это сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, дети из социально неблагополучных семей, инвалиды и т.д.

В рамках мероприятий по профессиональной ориентации на этапе консультационно-диагностической работы профконсультанты службы занятости должны:

1. По итогам работы с подростками на информационно-диагностическом этапе вычлнить подростков, нуждающихся в индивидуальной профконсультации с использованием методов углубленной диагностики.
2. Провести психологическое обследование подростков для объективной оценки их способностей и личностных качеств, влияющих на правильный выбор профессии.
3. Провести индивидуальную консультацию с целью выработки наиболее подходящего варианта будущей профессиональной деятельности (включая выбор профессии, учебного заведения для получения профессионального образования и ориентировочного места работы с оптимальными условиями и содержанием труда).
4. Организовать при необходимости занятия по социально-психологической адаптации, снятию психологического напряжения,

овладению навыками саморегуляции, обучению приемам поиска работы, развитию навыков делового общения и т.д.

Особенно важно на данном этапе правильно подобрать диагностический инструментарий для проведения психологического обследования. Выявленные в результате тестирования наиболее значимые психологические свойства, обладание которыми приводит к успеху в той или иной профессиональной деятельности, подлежат последующему анализу и психологической оценке. При этом, если объективность каждого отдельного теста в основном не выше 75%, то сочетание дополняющих друг друга методик приводит к повышению достоверности тестирования до 95%.

Психологическое обследование помогает выявить индивидуально-психологические особенности молодого человека и сравнить, насколько требования, предъявляемые выбранной на предыдущем этапе профессии, соответствуют его личностным особенностям и способностям.

На данном этапе работы могут быть рекомендованы следующие психодиагностические методики.

1. Опросник профессиональной готовности Л.Кабардовой (ОПГ-М).

Данный опросник позволяет не только уточнить профессиональные склонности и предпочтения оптанта в определенной сфере трудовой деятельности, но и определить его способности к выполнению данной работы. В этом отношении много информации дает анализ количественных показателей опросника.

Особенно много информации может дать анализ ответов на первый вопрос «Насколько хорошо вы умеете делать то, что написано в вопросе?». Они показывают, насколько сформированы способности оптанта в предпочитаемой им сфере трудовой деятельности. При этом наиболее реальными являются профессиональные склонности в той сфере деятельности, в которой эти умения оцениваются наиболее высоко. Анализируя первую графу, можно также предположить наличие завышенной или заниженной самооценки, если во всех сферах деятельности сумма баллов близка к максимуму или, наоборот, ни по одному из них не превышает 5-7 баллов.

Второй вопрос - «Какие ощущения возникли у вас, когда вы это делали?» - позволяет более точно дифференцировать профессиональные склонности оптанта к той или иной деятельности, т.к. положительное эмоциональное подкрепление способствует более успешному освоению выполняемой деятельности, формированию соответствующей профессиональной направленности личности.

Анализ ответов на третий вопрос - «Хотели бы вы, чтобы описанное в вопросе действие было включено в вашу будущую работу?» - дает представление об общей картине интересов клиента:

- близкие к максимальным значениям оценки во всех сферах деятельности демонстрируют многообразие интересов, активность, желание попробовать свои силы в разных направлениях;

- выраженный интерес к одной или нескольким сферам деятельности подтверждается большим количеством баллов именно в этих столбцах;
- «нулевые» или близкие к нулю оценки во всех сферах деятельности, как правило, говорят о нежелании оптанта в настоящий момент работать или учиться где бы то не было, а, соответственно, и об отсутствии мотивации к трудовой деятельности (или к профконсультации).

Хорошо «работает» и качественный анализ ответов, т.е. сравнение, какие вопросы получили максимальные и минимальные оценки по всем трем шкалам. Особенно это важно в тех случаях, когда нет явного предпочтения определенных сфер деятельности или наблюдаются противоречия при сравнении результатов разных тестов. С помощью такого анализа можно определить, например, к какому виду деятельности из сферы «Человек-Знаковая система» оптанта проявляет наибольшие склонности – к работе с текстами, цифрами или сигналами.

Таким образом, сочетание количественного и качественного подходов к данному тесту значительно увеличивает его диагностическую ценность.

2. Методика «Уровень субъективного контроля» (УСК)

Уровень субъективного контроля является одной из важнейших базовых характеристик личности, определяющих ее профессиональные возможности. Суть состоит в том, кого человек считает ответственным за все свои действия (и, соответственно, приписывает ответственность за эти действия): либо самого себя, либо внешние обстоятельства (других людей, случайные совпадения и т.п.).

В первом случае человек считает все значимые для себя события результатом собственной деятельности и, как принято говорить, обладает интернальным локусом контроля. Во втором случае человек полагает, что все происходящие с ним события являются результатом внешних, не зависящих от него сил, то есть проявляет экстернальный локус контроля. Каждый человек занимает определенную позицию на шкале «экстернал-интернал».

Человек, обладающий интернальным локусом контроля, является более целеустремленным, более успешным в профессиональной деятельности, способен к адекватной оценке своих возможностей и самостоятельному принятию решения. Клиент с экстернальным локусом контроля стремится переложить ответственность за принятие решения на профконсультанта, более уступчив и конформен в поведении.

Эта характеристика личности определяет уровень развития таких профессионально важных качеств, как ответственность за свои действия, умение принимать решение, готовность к риску, высокий самоконтроль, уверенность в себе, умение устанавливать контакты с другими людьми.

3. Личностный опросник Г.Дж. Айзенка

Опросник Айзенка имеет всего три диагностические шкалы (а не 16, как у опросника Кеттелла), но с их помощью можно получить богатую информацию о личности клиента.

Опросник содержит две основные шкалы (шкала экстраверсии-интроверсии и шкала нейротизма) и вспомогательную шкалу лжи (искренности). Шкала лжи имеет не только техническое значение (определение уровня достоверности ответов на вопросы теста), но и (в случае крайних значений) дает содержательную информацию о человеке. Например, «нулевые» значения по шкале лжи могут говорить о том, что человек слишком критично относится к себе, а максимальные значения (7-9 баллов) свидетельствуют либо о его скрытности, желании показать социально одобряемые образцы поведения, либо о неадекватно завышенной самооценке.

Шкалу экстраверсии-интроверсии часто называют шкалой общительности. Ее значение дает представление о возможностях человека в сфере общения, в различных ситуациях взаимодействия с людьми. Естественно, что экстраверты будут более удовлетворены и более успешны в работе, связанной с активным взаимодействием с большим кругом людей, а интроверты скорее справятся с технической и экономической документацией, нежели убедят в чем-то группу слушателей. Однако именно интроверты нередко имеют склонность к работе с людьми. Во всех случаях для обоснованного решения о выборе профессии большое значение имеет показатель нейротизма.

Шкалу нейротизма еще называют шкалой тревожности (или эмоциональности). Человек с высоким нейротизмом – это тревожный человек, чувствительный, ранимый, вспыльчивый, обидчивый, раздражительный. И наоборот, человек с низким нейротизмом спокоен, сдержан, уравновешен, уверен в себе. Как для успешной работы с людьми, так и для работы с технико-экономической документацией более предпочтительны низкие и средние значения нейротизма. Интроверты с аналогичными показателями по шкале нейротизма могут быть успешны в специфических ситуациях общения (например, в случае индивидуальной работы с человеком в рамках таких профессий, как гувернер, консультант, социальный работник, парикмахер и т.д.).

Сложнее выглядит ситуация для интроверта с высоким нейротизмом. Скорее всего он сможет продуктивно трудиться в тихом, уединенном месте, где отсутствуют какие-либо опасности, нет большой ответственности, а степень неопределенности сведена до минимума. Эти характеристики соответствуют индивидуальной, строго алгоритмизированной деятельности (например, архивариус, провизор, мастер по ремонту обуви, телерадиомеханик, реставратор и т.д.).

4. Факторный личностный опросник Р. Кеттелла

Методика Р. Кеттелла используется при проведении отбора на профессии, относящиеся к типу «Человек-Человек» (педагогические, медицинские, менеджерские и т.д.). Сильной стороной опросника является возможность целостного описания личности, что особенно важно при решении вопроса о профессиональной пригодности.

Опросник помогает объективно подтвердить наличие проблем, перейти к их обсуждению, помочь в решении. Примером может послужить случай из практики. За консультацией обратилась девушка 24 лет, которая работала методистом в системе образования. Ей хотелось бы получить новую профессию – менеджер. В процессе профконсультационной беседы выяснилось, что ей уже приходилось выполнять организационно-управленческие функции, но каждое крупное мероприятие, проводимое с привлечением большого количества участников, заканчивалось для нее соматической болезнью.

Результаты тестирования по методике Кеттелла выявили недостаточную способность влиять на других людей, зависимость и несамостоятельность в принятии решений, тревожность, гиперответственность. Дальнейшая беседа показала, что в последнее время в организации изменились требования к сотрудникам. Если первоначально руководитель набирал людей послушных, несамостоятельных, исполнительных, то теперь от них требуют самостоятельного решения вопросов, взятия ответственности за успех дела на себя. Изменение требований работодателя вызвали у клиентки проблемы с выполнением новых обязанностей.

В заключение консультации был дан ряд рекомендаций: постараться ограничить свои функции, не пытаться брать на себя глобальную ответственность за проводимые мероприятия, тщательно планировать порядок своих действий и предварительно согласовывать его с руководителем и т.д. Совместно с клиенткой был сделан вывод, что в данном случае профессия методиста больше соответствует структуре личности, чем профессия менеджера.

5. Методы диагностики умственных способностей

Как известно то, насколько быстро человек достигает успехов в той или иной профессии, усваивает знания, приобретает умения и навыки, зависит от уровня развития его общих и специальных способностей. Общие способности, самыми важными из которых являются умственные (интеллектуальные) способности, определяют успехи человека в самых различных видах деятельности. Следовательно, определение достигнутого клиентом уровня развития умственных способностей очень важно при выборе ряда профессий.

Для целей диагностики умственных способностей создано большое количество различных тестов, из которых наиболее часто используются ШТУР (школьный тест умственного развития) и КОТ (краткий отборочный тест). Основным достоинством этих методик является то, что результаты исследования способностей прямо сопоставляются с числовыми данными требований различных видов профессиональной деятельности, что дает возможность искать наиболее подходящую конкретную профессию, а не определять только область его профессиональных возможностей. Кроме того, результаты тестирования позволяют сформулировать для клиента

рекомендации по развитию отдельных характеристик мышления до уровня, который требует выбранная им профессия.

Наиболее удобен для применения в условиях службы занятости тест КОТ, т.к. на его выполнение затрачивается всего 15-20 минут, и, помимо интегрального показателя общих способностей, он предусматривает диагностику ряда «критических точек» интеллекта – способности обобщения и анализа материала, гибкость мышления, переключаемость, отвлекаемость, скорость и точность восприятия, грамотность, выбор оптимальной стратегии, пространственное воображение. Тест может использоваться в любых ситуациях, связанных с определением способности к обучению и умственному труду.

Помимо вышеперечисленных методик, на данном этапе могут использоваться и другие психодиагностические методики, исходя из конкретной профориентационной ситуации (запроса) клиента, а также знаний и умений самого профконсультанта.

В результате консультационно-диагностической работы подростки должны определить подходящее для себя занятие в сфере трудовой деятельности и возможные пути получения необходимой для этого профессиональной подготовки.

15. Список ГКУ Тверской области центров занятости населения

№ п/п	Название ЦЗН	Ф.И.О. директора, телефон	Адрес
1	ГКУ Тверской области «Центр занятости населения города Твери» czn01@trudzanto.ru	МИШУНИНА Ольга Сергеевна 8-4822- 34-90-39 тел. горячей линии 84822- 33-04-67	170100 г. Тверь, ул. Вагжанова, д.7, корпус 1
2	ГКУ Тверской области «ЦЗН Андреапольского района» czn02@trudzanto.ru	ИВАНОВСКАЯ Татьяна Васильевна 848-267-3-16-83 тел. горячей линии 8-915- 734-31-29	172800, Тверская обл, Андреапольский р-н, г. Андреаполь, ул. Красная, 3А
3	ГКУ Тверской области «ЦЗН Бежецкого района» czn03@trudzanto.ru	РЫЖИКОВА Наталья Сергеевна 848-231-5-80-53 тел. горячей линии 848-267- 5-80-53	171983, Тверская обл, Бежецкий р-н, г. Бежецк, Молодежный пер., 3
	Сонковский филиал ГКУ «ЦЗН Бежецкого района» czn03@trudzanto.ru	РЫЖИКОВА Наталья Сергеевна 848-231-5-80-53 тел. горячей линии 848-267- 5-80-53	171650, Тверская обл, Сонковский р-н, пгт Сонково, Ленина пр-т, 26а
4	ГКУ Тверской области «ЦЗН Бологовского района» czn04@trudzanto.ru	МАКЕЕВА Людмила Сергеевна 848-238-2-23-94 тел. горячей линии 8 -919- 067-24-90 8-910- 849-05-33	171080, Тверская обл, Бологовский р-н, г. Бологое, ул. Кирова, 27
	Озерный филиал ГКУ Тверской области «ЦЗН Бологовского района» czn04@trudzanto.ru	МАКЕЕВА Людмила Сергеевна 848-238-2-23-94 тел. горячей линии 8-919- 067-24-90 8-910- 849-05-33	171090, Тверская обл, ЗАТО «Озерный», ул. Советская, 9
5	ГКУ Тверской области «ЦЗН Весьегонского района» czn05@trudzanto.ru	МАКАРОВА Елена Анатольевна 848-264-2-13-36 тел. горячей линии 848-264- 2-10-55	171720, Тверская обл, Весьегонский р-н, г. Весьегонск, ул. Карла Маркса, 93
6	ГКУ Тверской области	ИВАНЕНКО	171163, Тверская обл,

№ п/п	Название ЦЗН	Ф.И.О. директора, телефон	Адрес
	«ЦЗН Вышневолоцкого района» czn06@trudzanto.ru	Виолетта Владимировна 848-233-6-21-09 тел. горячей линии 8-958- 193-49-02	г. Вышний Волочек, ул. Большая Садовая, 29
7	ГКУ Тверской области «ЦЗН Западнодвинского района» czn07@trudzanto.ru	ЗУЕВА Надежда Ивановна 848-265-2-35-55 тел. горячей линии 848-265-2-38-07 8-905-164-99-52	172610, Тверская обл, г. Западная Двина, ул. Фадеева, 3
	Жарковский филиал ГКУ Тверской области «ЦЗН Западнодвинского района» czn0701@trudzanto.ru	ЗУЕВА Надежда Ивановна 848-265-2-35-55 тел. горячей линии 848-265- 2-38-07 8-905-164-99-52	172460, Тверская обл, Жарковский р-н, пгт Жарковский, ул. Доватора, 16а
8	ГКУ Тверской области «ЦЗН Зубцовского района» czn08@trudzanto.ru	МИНКЕВИЧ Оксана Анатольевна 848-262-2-13-08 тел. горячей линии 848-262-2-26-61	172332, Тверская обл, Зубцовский р-н, г. Зубцов, ул. Ленина, 10А
9	ГКУ Тверской области «ЦЗН Калязинского района» czn09@trudzanto.ru	КОЛОБКОВА Марина Феликсовна 848-249-2-32-84 тел. горячей линии 848-249-2-32-84 8-905-604-02-08	171573, Тверская обл, Калязинский р-н, г. Калязин, ул. Коминтерна, 81
10	ГКУ Тверской области «ЦЗН Кашинского городского округа» czn10@trudzanto.ru	АНИСИМОВА Ирина Александровна 848-234-2-13-82 тел. горячей линии 8-919-054-70-01	171640, Тверская обл., г. Кашин, ул. Комсомольская, 54/12
11	ГКУ Тверской области «ЦЗН Кесовогорского района» czn11@trudzanto.ru	НОВИКОВА Жанна Николаевна 848-274-2-14-79 тел. горячей линии 8-903-075-25-62	171470, Тверская обл, Кесовогорский р-н, пгт Кесова Гора, ул. Кооперативная, 17
12	ГКУ Тверской области «ЦЗН Кимрского района»	ИВАНОВА Алла Николаевна	171505, Тверская обл, Кимрский р-н, г. Кимры,

№ п/п	Название ЦЗН	Ф.И.О. директора, телефон	Адрес
	czn12@trudzanto.ru	848-236-4-59-95 тел. горячей линии 848-236-4-63-80	ул. 50 лет ВЛКСМ, 71
13	ГКУ Тверской области «ЦЗН Конаковского района» czn13@trudzanto.ru	МАМАТКАЗИНА Марина Лордовна 848-242-4-34-58 тел. горячей линии 848-242-4-34-58 848-242-4-00-59	171252, Тверская обл, Конаковский р-н, г. Конаково, ул. Васильковского, 23
14	ГКУ Тверской области «ЦЗН Краснохолмского района» czn14@trudzanto.ru	КУСТОВА Анна Михайловна 848-237-2-29-84 тел. горячей линии 8-961-019-44-03	171660, Тверская обл., Краснохолмский, Красный Холм, ул. Октябрьская, 7/87
15	ГКУ Тверской области «ЦЗН Кувшиновского района» czn15@trudzanto.ru	ЛЮБИМОВА Маргарита Владимировна 848-257-4-41-21 тел. горячей линии 8-920-680-39-74	172110, Тверская обл, Кувшиновский р-н, г. Кувшиново, ул. Советская, 31 А
16	ГКУ Тверской области «ЦЗН Лесного района» czn16@trudzanto.ru	РОМАШЕВСКАЯ Людмила Анатольевна 848-271-2-12-93 тел. горячей линии 8-905-125-55-46	171890, Тверская обл, Лесной р-н, с, Лесное, ул. Калинина, 14
17	ГКУ Тверской области «ЦЗН Лихославльского района» czn17@trudzanto.ru	ВАСИЛЬЕВА Анастасия Алексеевна 848-261-3-51-36 тел. горячей линии 848-261-3-59-71	171210, Тверская обл, Лихославльский р-н, г. Лихославль, ул. Первомайская, 15
18	ГКУ Тверской области «ЦЗН Максатихинского района» czn18@trudzanto.ru	СЕРГЕЕВА Надежда Петровна 848-253-2-15-45 тел. горячей линии 8-915-726-51-13	171900, Тверская обл, Максатихинский р-н, Максатиха пгт, ул. Северная, 4
19	ГКУ Тверской области «ЦЗН Молоковского района» czn19@trudzanto.ru	БУРКА Лариса Николаевна 848-275-2-15-45 тел. горячей линии	171680, Тверская обл, Молоковский р-н, Молоково пгт, ул. Ленина, 21

№ п/п	Название ЦЗН	Ф.И.О. директора, телефон	Адрес
		8-920-164-25-85	
20	ГКУ Тверской области «ЦЗН Нелидовского городского округа» czn20@trudzanto.ru	БЕЛОВА Ирина Анатольевна 848-266-5-42-50 тел. горячей линии 848-266-5-50-95	172527, Тверская обл, г. Нелидово, ул. Шахтерская, 14
	Бельский филиал ГКУ Тверской области «ЦЗН Нелидовского района» czn20@trudzanto.ru	БЕЛОВА Ирина Анатольевна 848-266-5-42-50 тел. горячей линии 848-258-2-27-13	172530, Тверская область, Бельский р-н, г. Белый, ул. Ленина, 20
	ГКУ Тверской области «ЦЗН Оленинского района» czn21@trudzanto.ru	ГУСАРОВА Елена Альбертовна 848-258-2-26-75 тел. горячей линии 848-258-2-15-17 848-258-2-12-97	172400, Тверская обл, Оленинский р-н, Оленино пгт, ул. Ленина, 64
22	ГКУ Тверской области «ЦЗН Осташковского городского округа» czn22@trudzanto.ru	БАРАНОВА Елена Владимировна 848-235-5-70-78 тел. горячей линии 848-235-5-22-94 848-235-5-70-78 8-915-748-09-77 8-980-628-77-49	172735, Тверская обл, г. Осташков, Адрианова пер, 14
23	ГКУ Тверской области «ЦЗН Пеновского района» czn23@trudzanto.ru	КОВАЛЁВА Галина Геннадьевна 84823557078 тел. горячей линии 848-230-2-44-33	172770, Тверская обл, Пеновский р-н, Пено п, ул. 249 Стрелковой Дивизии, 20
24	ГКУ Тверской области «ЦЗН Рамешковского района» czn24@trudzanto.ru	МИШУНИНА Ольга Сергеевна 8 48-244 34-90-39 тел. горячей линии 8-910-646-19-06	171400, Тверская обл, Рамешковский р-н, Рамешки пгт, ул. Пионерская, 1
25	ГКУ Тверской области «ЦЗН Ржевского района» czn25@trudzanto.ru	ВОЛКОВА Елена Вячеславовна 848-232-2-23-33 тел. горячей линии 8-910-648-98-81	172381, Тверская обл, Ржевский р-н, г. Ржев, ул. Октябрьская, 10
26	ГКУ Тверской области «ЦЗН Сандовского района»	ФОМИНА Татьяна Николаевна	171750, Тверская обл, Сандовский р-н,

№ п/п	Название ЦЗН	Ф.И.О. директора, телефон	Адрес
	czn26@trudzanto.ru	848-272-2-10-94 тел. горячей линии 848-272-2-10-25 8-904-356-54-59	Сандово пгт, ул. Советская, 18
27	ГКУ Тверской области «ЦЗН Селижаровского района» czn27@trudzanto.ru	КОЛОСОВ Юрий Михайлович 848-269-2-53-71 тел. горячей линии 848-269-2-53-71 848-269-2-25-75	172200, Тверская обл, Селижаровский р-н, Селижарово пгт, ул. Базарная, 17
28	ГКУ Тверской области «ЦЗН Спиловского района» czn28@trudzanto.ru	ЧЕРНОВА Виктория Александровна 848-276-2-16-40 тел. горячей линии 848-276-2-16-40 848-276-2-10-42 848-276-2-15-85	171170, Тверская обл, Спиловский р-н, Спилово п, Советская пл, 7
29	ГКУ Тверской области «ЦЗН Старицкого района» czn29@trudzanto.ru	КЛЕВЦОВА Людмила Александровна 848-263-2-36-73 тел. горячей линии 8-930- 181-45-86	171361, Тверская обл, Старицкий р-н, г. Старица, ул. Володарского, 8
30	ГКУ Тверской области «ЦЗН Торжокского района» czn30@trudzanto.ru	БЕЛОУСОВА Оксана Валерьевна 848-251-4-60-15 тел. горячей линии 848-251- 4-60-13 848- 251-9-18-01	172002, Тверская обл, г. Торжок, 2-й Кирова пер, 2А
31	ГКУ Тверской области «ЦЗН Торопецкого района» czn31@trudzanto.ru	ТОЧИЛИНА Татьяна Николаевна 848-268-2-22-07 тел. горячей линии 848-268- 2-22-92	172840, Тверская обл, Торопецкий р-н, г. Торопец, Заводская наб, 15
32	ГКУ Тверской области «ЦЗН Удомельского городского округа» czn32@trudzanto.ru	РАЗВОДКИНА Виктория Евгеньевна 848-255-5-57-02 тел. горячей линии 8-915- 704-63-45	171841, Тверская обл, г. Удомля, ул. Венецианова, 5
33	ГКУ Тверской области «ЦЗН Фировского района»	БУРМИСТРОВА Любовь Леонидовна	172721, Тверская обл, Фировский р-н,

№ п/п	Название ЦЗН	Ф.И.О. директора, телефон	Адрес
	czn33@trudzanto.ru	848-239-3-15-04 тел. горячей линии 848- 239- 3-12-44 848-239- 3-16-53	Фирово пгт, ул. Советская, 23